

 秋田銀行

統合報告書

2026

価値をつくる。未来へつなぐ。

秋田銀行グループの経営理念体系

経営理念

地域共栄

～地域とともに歩み、地域の発展とともに栄える～

秋田銀行グループVISION

価値をつくる。 未来へつなぐ。

地域の課題を解決し、お客さまのニーズに応える
質の高い金融・非金融サービスの提供を通じて、
将来にわたる豊かな地域の実現に
チャレンジし続けます。

「あきぎんVALUE」

秋田銀行グループが大切にする価値観

信頼と信用	常に誠実で思いやりの心をもった 行動を通じて、地域社会やお客さま、働く仲間と 将来にわたる信頼と信用を築きます。
相互尊重と切磋琢磨	多様な仲間が集い、お互いを尊重し合いながら活躍し、 切磋琢磨することで組織と個人がともに成長を続けます。
失敗を恐れず挑戦する	地域の未来のために、一人ひとりの幸せの実現のために。 勇気と情熱をもって、より良く変える、困難に立ち向かう。 ひたむきな努力、一步一步を積み重ねます。

行訓

- 1 自らにきびしく 他には思いやりの深い すぐれた人間をつくること
- 2 内に和を守り 外に信用を固めて 明るく健全な職場をつくること
- 3 常に将来のことを考え 絶えず現状の改善を図って ともに繁栄する地域社会をつくること

(1969年制定)

秋田銀行の職員に求める素養

誠実 Integrity

誠実とは、言葉や主張と実際の行動が一致していること、自分の利益を優先したり、自分をよく見せる・守るために取り繕ったりしない、正直さと真心が感じさせるものです。

言葉に嘘がなく、行動に一貫性を保つ。約束は必ず守る、また守るために懸命に努力する。打算やよこしまな気持ちを捨て、相手を親身に思いやる。私たち一人ひとりは、常に人格を磨き続け、お客さまや共に働く仲間など関係するすべての人に誠実に接します。

進取 Progressive

どんなことも、今よりも少しでも良くなるように勇気をもって変える。積極的に学び、チャレンジする。失敗を恐れず、失敗するならできる限り早く失敗し、得たものを糧に成功するまでリトライします。

困難な時も、いつも明るく前向きに、熱意を持ち続け、常に自身自身の目標に向かって、たゆみなく努力する素直な心を持ち続けます。

団結 Solidarity

組織や集団の中では必ず自分を支えてくれる人が存在します。自分一人の力で成し遂げられることはなく、すべての成果は常に仲間と協力し合い、団結することでもたらされます。

協力し合い団結することで生み出される力は大きくなり、1+1は2を超えてより良い結果をもたらします。私たちは、一人ひとりが常に誰かの力になるように努めます。

規律 Discipline

私たちは、常により良い未来に向かって積極的にチャレンジを続けます。しかしそのチャレンジは、ルールの範囲内であれば何をしてよいというものではなく、「善い行動」、「正しい行動」でなければなりません。私たちは、定められたルールを守ることにとどまらず、地域社会やお客さま、共に働く仲間などにとっての「善い」を自らの規範とし、それに基づいて自らを律します。

尊重 Respect

人は一人ひとりが異なる、かけがえのない存在です。私たち一人ひとりは、相手の立場や気持ちに配慮し、それぞれの違いに優劣をつけたり、価値観や考えを押し付けるようなことはせず、常にお互いを尊重し合います。

私たちは、多様な人材が集い、それぞれがそこで担う役割を自覚して、その役割に誇りを持って、活き活きと働くことができる組織を目指します。

編集方針

秋田銀行は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに持続的な価値創造に向けた取組みを分かりやすくお伝えすることを目的に本統合報告書を作成し、経営理念や経営方針、財務情報とともに、サステナビリティなどの非財務情報をお示ししています。

編集にあたっては、IFRS財団が推奨する「国際統合報告フレームワーク」や経済産業省の「価値協創ガイダンス」などを参照しています。

本統合報告書には将来の業績に関する記述が含まれていますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。

なお、詳細な財務データ等につきましては、当行ホームページ(<https://www.akita-bank.co.jp/>)に掲載している「2026年版 ディスクロージャー誌」をご覧ください。

秋田銀行
統合報告書2026

Contents

- 01 経営理念体系
- 02 目次・編集方針

I 秋田銀行グループが つくる価値、つなぐ未来

- 03 トップメッセージ
- 09 経営企画担当役員メッセージ
- 15 ステークホルダーとの価値共創・対話

II 「価値をつくる」道筋

- 17 秋田銀行グループ 価値創造の歴史
- 19 秋田県のポテンシャルと課題
- 21 マテリアリティ
- 23 価値創造プロセス
- 25 価値創造の源泉

III 「価値をつくる」戦略

- 27 中期経営計画第2フェーズの位置づけ・進捗
- 29 **基本方針①** 価値共創ビジネスモデルの確立
- 43 **基本方針②** 地域資源の錬磨と高付加価値化
- 47 経営戦略と人材戦略のつながり
- 49 **基本方針③** 人的資本の充実
- 59 環境への取組み
- 67 「長活き」の実現に向けて
- 69 地域社会への貢献
- 70 秋田・岩手アライアンス

IV 価値創造を支える経営基盤

- 71 社外取締役座談会
- 75 コーポレートガバナンス
- 85 リスク管理とコンプライアンスの高度化

V コーポレートデータ

- 89 財務ハイライト
- 91 非財務ハイライト
- 93 会社概要

報告対象期間

2025年4月～2026年3月
(一部、これ以前のデータおよび以後のデータを含む。)

報告対象範囲

秋田銀行グループ

トップメッセージ



2050年の秋田と 当行グループの姿を見据え 長期的利益を底上げする

取締役頭取

芦田 晃輔

長期的利益の底上げ

2050年は、まだまだ遠い未来でしょうか。

秋田県の人口は、現在の86万人程度から2050年には56万人になる推計が公表されています。実に30%以上の人口減少とともに、56万人のうち約半数を65歳以上の高齢者が占めるという未来です。この未来がはっきりと見えているなか、線形予測の範囲内にとどまりながら、秋田銀行グループが長期的利益を拡大していく姿を描くことは、正直言って私には難しい。長期的利益を底上げするとは、言い換えれば、当行グループの実力を10年単位で底上げすること。そのビジネスモデルを繰り返し問い直し、当面、私たちが目指す方向を次のように考えています。

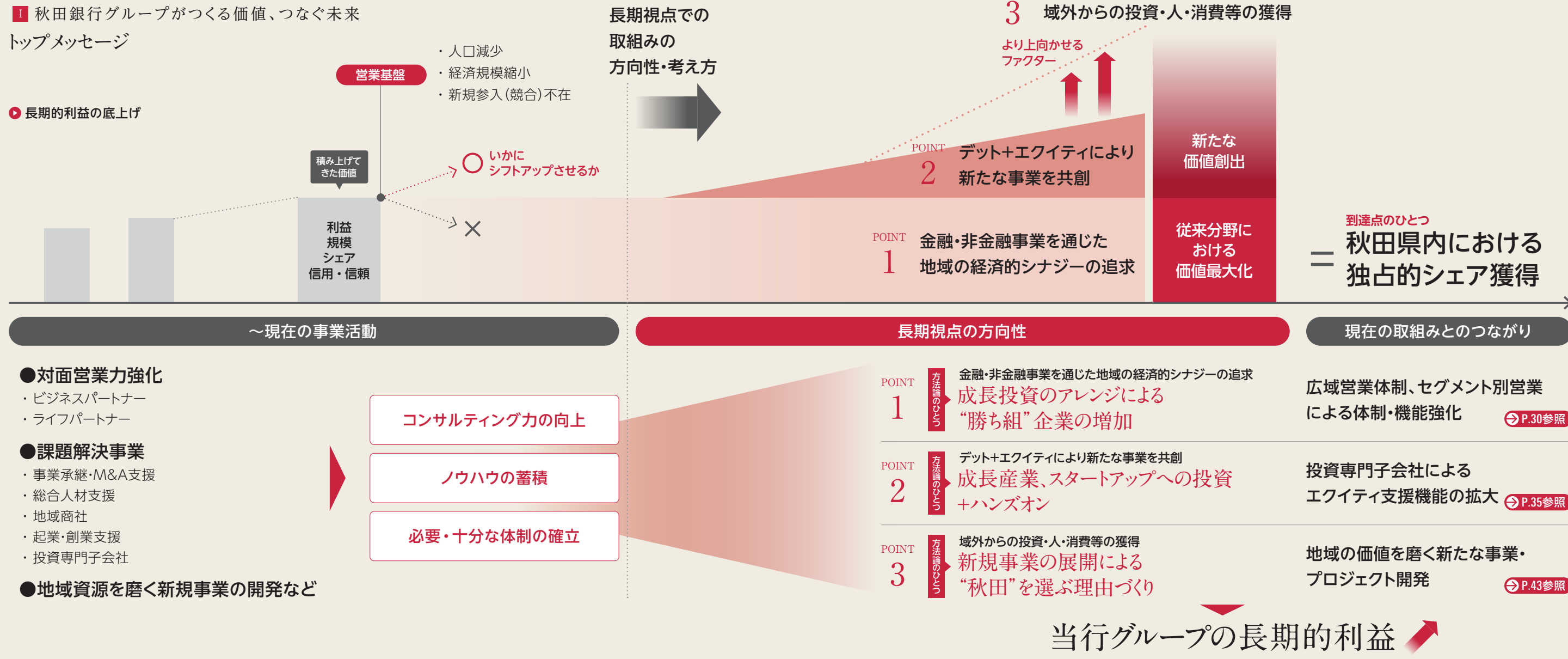
従来、当行グループは個人預金を中心とする安定した資金調達のもと、金融・非金融事業を融合しながら、

地域の経済活動を積極的にアレンジすることで、主に貸出金の規模と収益性に重きを置いたビジネスモデルを追求してきました。この間、着実に実力を備え、一定の成果にもつなげてきましたが、今後の大幅な人口減少にとともなう預金の減少、そして地域経済の規模縮小による資金需要そのものの減少は避けようがありません。既存の事業者の皆さまに対するデット・ファイナンスに加え、新たな事業を初期段階から積極的に創り出し、デットのみならず、エクイティ・ファイナンスのウェイトを適切に高めていく。つまり、従来追求してきた金融・非金融事業モデルにデット・エクイティモデルをミックスさせていくことが、10年単位で長期的利益を底上げするために採るべき戦略であると考えています。

写真の背景は、秋田県産スギ材を使用した秋田プライウッド株式会社製の超圧合板で木質化した本店エントランスです。木の温もりと豊かな表情を備えた空間は、地域に根差し、ともに成長する当行の姿勢を表しています。秋田銀行は、秋田県と「秋田県産材の利用に関する建築物木材利用促進協定」にもとづき、県産材の利用促進に取り組んでいます。

I 秋田銀行グループがつくる価値、つなぐ未来 トップメッセージ

● 長期的利益の底上げ



中期経営計画（2025～2027年度）

2025年度を計画初年度とする現在の中期経営計画は、「価値共創ビジネスモデルの確立」、「地域資源の錬磨と高付加価値化」、そして「人的資本の充実」の3つを軸にしています。「価値共創ビジネスモデルの確立」においては秋田県内の経済循環をいかに太くするかということを目指し、「地域資源の錬磨と高付加価値化」においては人口減少を最大要因とする経済規模の縮小を

補うため、域外から事業や投資、人の流れを呼び込む、その誘因となり得る価値を見出し、確立することを目指しています。そして、それらを現実のものとする人材に積極的に先行投資する。この1年、それぞれに全力で取り組んできました。まだまだ乗り越えるべき課題は多い。けれども、長期的利益の底上げに向かって少しずつ、着実に前進している。その手応えはあります。

価値共創ビジネスモデルの確立

秋田県内の経済循環をいかに太くするか。これを現実のものとしていくうえで、法人分野において中核を成すもののひとつは、当行グループが企業とともに成長投

資をアレンジし、選ばれる勝ち組企業を生み出していくことにあります。更新投資では経済循環は太くなりません。成長投資が不可欠です。この成長投資においては、

①構想・計画・フィージビリティの検証、②組織・人材・システム等の体制構築、③資金調達、④事業拡大、⑤業務効率化などのステップが存在します。①、③はまさに金融機関としてのど真ん中。これに、②に関連する人材の採用や育成、④に関連する地域商社、⑤に関連するDXなどの各種機能を当行グループ内に備えるとともに、次世代経営塾「あきた未来塾」を主宰し、秋田県内の有力企業のネットワークを構築するなど、金融・非金融事業の融合、地域の経済活動の積極的なアレンジに取り組んできました。加えて、新たな事業の萌芽を促し、その成長を支えるスタートアップに対する取組み。さらには、技術や設備、人材などの貴重なリソースを霧散させない事業承継・M&Aも広義の成長投資のアレンジや勝ち組企業創出の一環という側面があり、力を注いできました。

個人分野において中核を成すもののひとつは資産形成です。これにローンと家計決済取引を複合的に組み

合わせ、現在のビジネスモデルの源泉である預金の拡大と粘着性を追求してきました。

こうした取組みに一層の推進力と実行力を加えるため、各営業店の経営計画はすべてを自ら考え、自ら策定する自主計画に切り替え、本部主導の予算やガイドラインを廃止しました。また、これまでの、本部においては営業企画や営業支援、営業店においては営業、融資、渉外という機能別の営業組織を法人・個人の顧客別に変更しました。加えて、営業店組織を1次から3次金融圏という考え方で捉え直し、極力店舗そのものを減らさずに役割と機能を再編する広域営業体制を導入するとともに、お客さまとの接触頻度やコンサルティングのムラを解消するためセグメント別営業という枠組みを導入したところです。さらに、成長投資のアレンジ、あるいはスタートアップに対する投資判断の高度化とハンズオンの最大化などを目的として、AIを活用した企業デューデリジェンス評価モデルとフレームワークの構築に着手した



ところ。これは、先に申しあげたデット・エクイティモデルを金融・非金融事業モデルにミックスしていくうえでも重要なポイントのひとつになり得ると考えています。

当行は、秋田県内において銀行、信用金庫、信用組合業態の合計に限れば、預金、貸出金ともすでに約6割のシェアをいただいています。長年、この相対的安定市場シェアを維持し、徐々にその占有率を高めてきましたが、長期的利益の底上げの一環として、また、秋田県内の経済循環を太くしていく取組みの結果として、6割内外の同シェアを7割以上とする、いわゆる独占の市場シェアに到達したい。偶発的に、徐々に占有率が高くなり、気がついたら到達していた、ではなく、きちんと設計して到達することに意味があります。中期経営計画期間中には難しいかもしれませんが、同シェア7割への到達を「価値共創ビジネスモデルの確立」の先にある指標のひとつとして、明確に目指していきます。

地域資源の錬磨と高付加価値化

独占の市場シェアに到達したとしても、経済規模そのものが縮小していく影響を排除することはできません。それを補うために域外から事業や投資、人の流れを秋田県に呼び込む、その誘因となり得る価値を見出し、磨き、確立する。言い換えれば、数ある選択肢の中から秋田を選ぶ理由を作る。この価値の原石として、中期経営計画ではエネルギー、農業、観光、森林、教育の5つを選定しました。

このうち、エネルギーに関しては、秋田県は全国有数の再生可能エネルギー供給地です。風力、地熱、太陽光、バイオマスなど多様な種類のエネルギーが創出され、国内では唯一、複数海域が指定されている洋上風力発電事業などの大規模開発も進行しています。当行グループにおいても、㈱A-WIND ENERGY（潟上市）が営む陸上風力発電事業に初期段階から直接的に参画し、その知見を蓄積してきました。今後は、当行グループとして再生可能エネルギーの地産地消の実現について具体的に取り組んでいくとともに、将来的に再生可能エネルギー開発のシンクタンクとしての機能を備えることを展望しています。再生可能エネルギーそのものが秋田を選ぶ理由になり得ることはもとより、今後、再生可能エネルギー開発が秋田県以外の地域で展開されていくとき

に、そこで起こり得るさまざまな課題の答えが秋田にある、ということを目指したい。これもまた秋田を選ぶ理由になるはず。です。

農業に関しては、事業承継を進めなければなりません。後継者不在、高齢化などを背景とする離農を放置すると生産力が低下し、食糧安全保障の観点、あるいは食糧が戦略物資になり得るタイミングで機会損失を招く可能性を考えれば、すでに待ったなしの状況にあります。そのためには新規就農者を増やす必要があり、低コスト・省力生産、高品質の両立を実現する農業モデルの確立や農地、農機具等の取得を容易に、安価にする仕組みなど、就農のハードルを極力低くするエコシステムが欠かせません。当行グループでは今後、秋田県立大学と共同で稲作経営における低コストかつ省力で安定生産を実現する収益モデルの実証試験を進めていきます。こうした取組みはある程度の時間を要します。労力もコストも掛かります。でも、この秋田の地で誰がこれを主体的にやり続けられるのか。やり切れるのか。私たち秋田銀行グループは、その期待を集める存在のひとつであると自負しており、エネルギー、農業以外の分野においても覚悟を持って取り組み、事業や投資、人の流れを秋田県に呼び込むことを目指していきます。

人的資本の充実

当行グループにおける人的資本経営は、長期的利益の底上げを実現するため、そして地域と当行グループに成長をもたらすために、将来、多くの価値を生み出してもらいたいという大きな期待をもって人材に先行投資すること、これが基本です。また、数多ある投資のなかで、最も大きな投資効果を期待できる対象は人材であると考えています。

このような私たちの人的資本経営におけるキーワードは成長実感です。一人ひとりが自らの成長を、あるいは部下の成長を実感し続けられるかどうか。そのために成長・チャレンジへの意欲を掻き立て、成長できる機会・時間・手段を確保し、周囲が成長を応援する環境を整える。その人材への先行投資は、多面的に、柔軟にアイデアを出し続けながら、積極的に行っています。効果や状態を必ずしも正しく反映しているとは考えていませんが、定点観測している従業員エンゲージメントスコ

コーポレートガバナンス

2025年6月に独立社外取締役である伊東裕氏が取締役会議長に就任し、1年が経過しました。ANAホールディングス株式会社の代表取締役副社長執行役員などを歴任した伊東取締役により、取締役会に一層の客観的公平性がもたらされ、議論、意思決定、監督の深みにつながっています。2026年6月の株主総会後の新体制においても、取締役会における独立社外取締役比率は54%、女性取締役比率は27%です。また、指名・報酬諮問委員会の委員長には、独立社外取締役である

コミットメント

中期経営計画の策定当初、計画最終年度である2027年度の連結当期純利益は80億円以上を目標としていましたが、初年度の業績推移と2026年度の見通しを踏まえ、2026年5月に、これを100億円以上とする上方修正を行いました。同じく、連結ROEは4.5%以上としていたものを5.0%以上に上方修正しましたが、これが十分な水準であるとは考えていません。

当行グループには必要な自己資本、そして粘着性が

アは向上し、当行の組織の特徴点も見えて取れるようになってきました。

また、中期経営計画の策定と並行して、人的資本の充実に向けた考え方や体系を改めて整理したうえで、行内外に示した当行グループにおける3つの価値基準、そして当行グループの職員が保つべき5つの素養も徐々に組織に浸透しつつあります。地域社会やお客さまから常に期待と信頼を集め続けること、そしてそれに応え続けるという、当行グループの生命線を保持しながら、「誠実」、「進取」、「団結」、「規律」、「尊重」という5つの素養、言い換えれば、言葉に嘘がなく、積極的に学び、事なかれではなく果敢に挑戦する。周囲と協力し合い、正しさと柔軟な考えを持つ人材が成長を実感する企業であり続ける。これこそが連綿と長期的利益を生み出していくうえで、なくてはならない基礎と考えています。今後も、この浸透、具現に向けて力を注いでいきます。

柿崎環氏が就任しました。同委員会における独立社外取締役比率は75%、委員長および副委員長はいずれも女性の独立社外取締役です。考え方の多様性、公平・公正な判断などを追求してきた結果、このような体制になり、取締役会等の実効性向上につながっているものと考えています。引き続き、地域と当行グループにさまざまな正しさをもたらすコーポレートガバナンスの構築に取り組んでいきます。

高く、漸増している預金基盤があり、預貸率は65%程度です。つまり、まだ資金運用と投資を行っていく余力があります。不測の事態に対応し、地域金融機関としての役割を全うするだけの健全性を維持しながら、長期的利益の底上げに向けて、また、地域と当行グループの成長のための適切な資金運用と投資を実行し、利益の成長に見合う株主還元の実現を実現する。引き続きこれらに不退転の決意で取り組んでまいります。

経営企画担当役員メッセージ

変化を成長に転換し、 企業価値向上を前進させる

バランスシートの見直しや収益基盤の強化を通じて、
当行グループの収益構造は着実に改善しています。
これを加速させるとともに確かな成長につなげ、
地域と株主・投資家の皆さまの期待に応える成果を
実現してまいります。

取締役専務執行役員
皆川 剛



業績について

2025年度決算

2025年度決算は、貸出金利息および有価証券利息配当金の増加により資金利益が伸長したことを主因に連結当期純利益76億円と5期連続の増益、かつ、過去最高益となりました。

資金利益には投信解約益19億円を含みますが、これを除いても、貸出金・有価証券の残高増加に金利上昇が重なったことで、資金利益は前年度比22%の増加となりました。

こうしたトップラインの増加や与信費用の抑制もあり、

2026年度業績予想

2026年度の計画については、日銀の政策金利が6月と12月にそれぞれ0.25%引き上げられ、今年度中に1.25%となる前提としております。引き続き金利上昇にともなう貸出金利息の増加が見込まれる一方で、支払預金利息など調達コストの増加や、窓口業務システムの刷新にともなう経費の増加などにより、連結当期純利益は85億円を見込んでいます。

貸出金においては、昨年度の金利上昇効果が通年寄与するうえ、引き続きボリュームの拡大をはかることで、利回り・残高両面での収益押上げを見込むほか、有価証券運用においては、前年度の投信解約益のような一時的な業

その余力で将来の収益性向上に向けた低利回り債の売却も進みました。一部株式の益出しも行いましたが、国債等債券損益▲113億円を計上してもなお、当期純利益が前年度比大きく増加したことは、バランスシートマネジメントなど、金利環境の変化を収益機会へ結びつける取組みの成果が一定程度表出してきたものと評価しています。総じて2025年度は利益水準の伸長だけでなく、将来に向けた収益基盤強化の面で前進した1年であったと捉えています。

績押上げ要因がなくとも、ポートフォリオの再構築に取り組んできた効果により相応の収益を確保できる見通しです。金利上昇に物価高・原材料高などが重なっており、融資先の将来の業績変動リスクに備える観点からも与信費用についてはある程度手厚く見積もっておりますが、こうした点を含めても、当行グループの収益力に地力がともなってきた計画と考えています。引き続き適切なバランスシートマネジメントやコンサルティング営業の深化、持続的成長に向けた投資を進め、収益力向上と資本効率の改善に取り組んでまいります。

業績・業績予想の概要

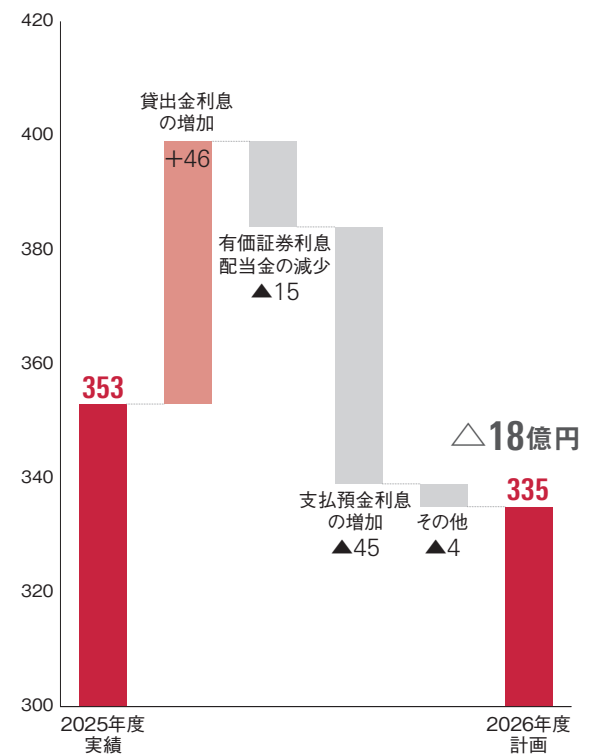
【連結】	(億円)	2024年度 実績	2025年度 計画	2025年度			2026年度	
				実績	前期比	計画比	業績予想・計画	前期比
経常利益		91	98	112	21	14	131	19
親会社株主に帰属する当期純利益		56	65	76	20	11	85	9

【単体】	(億円)							
経常収益	464	497	554	90	57		550	▲ 4
業務粗利益	246	302	276	30	▲ 26		355	79
(コア業務粗利益)	314	358	390	76	32		381	▲ 9
資金利益	272	316	353	81	37		335	▲ 18
貸出金利息	192	246	251	59	5		297	46
有価証券利息配当金	86	115	145	59	30		130	▲ 15
役務取引等利益	41	41	37	▲ 4	▲ 4		45	8
その他業務利益	▲ 66	▲ 55	▲ 113	▲ 47	▲ 58		▲ 25	88
国債等債券損益(債券5勘定戻)	▲ 67	▲ 56	▲ 113	▲ 46	▲ 57		▲ 26	87
経費	202	217	210	8	▲ 7		226	16
コア業務純益	112	141	180	68	39		155	▲ 25
コア業務純益(除く投信解約損益)	110	139	160	50	21		155	▲ 5
業務純益	48	83	71	23	▲ 12		127	56
経常利益	93	98	113	20	15		131	18
当期純利益	60	68	78	18	10		85	7
与信費用	27	19	▲ 1	▲ 28	▲ 20		19	20
お客さまサービス等利益(本業利益)	19	32	40	21	8		47	7

資金利益・役務取引等利益の増減イメージ

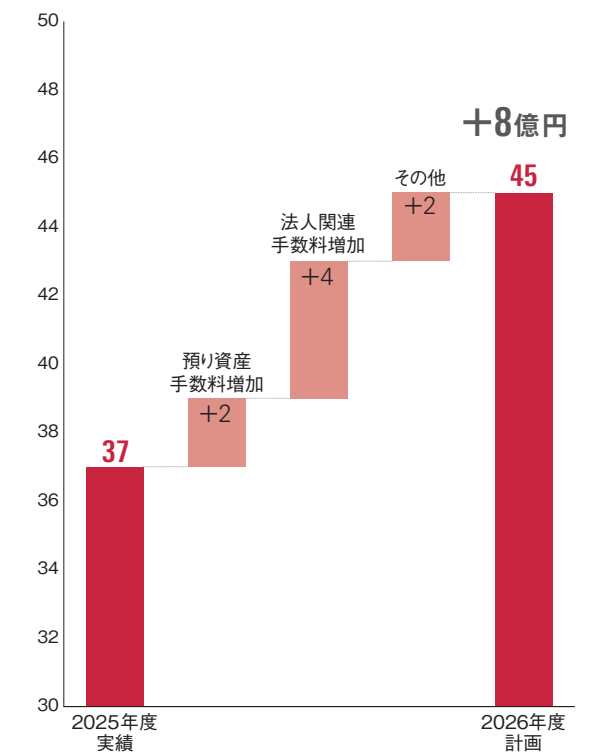
資金利益

(単位:億円)



役務取引等利益

(単位:億円)



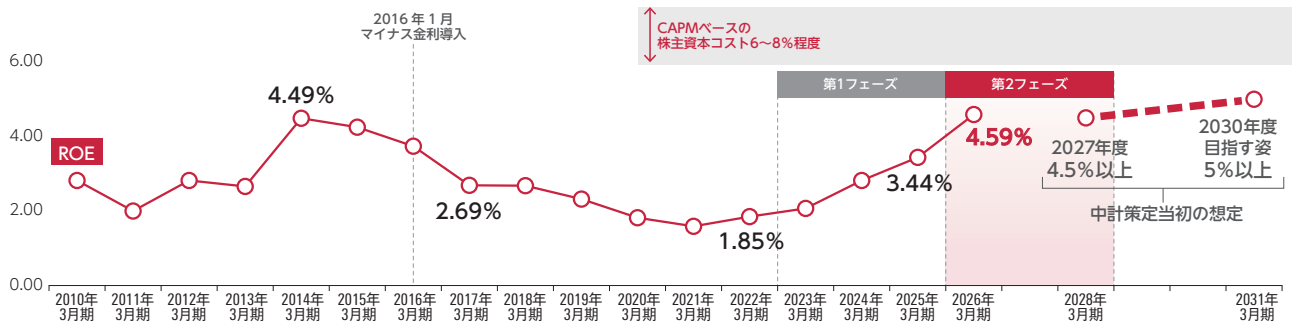
1 秋田銀行グループがつくる価値、つなぐ未来
経営企画担当役員メッセージ

企業価値向上への取組み

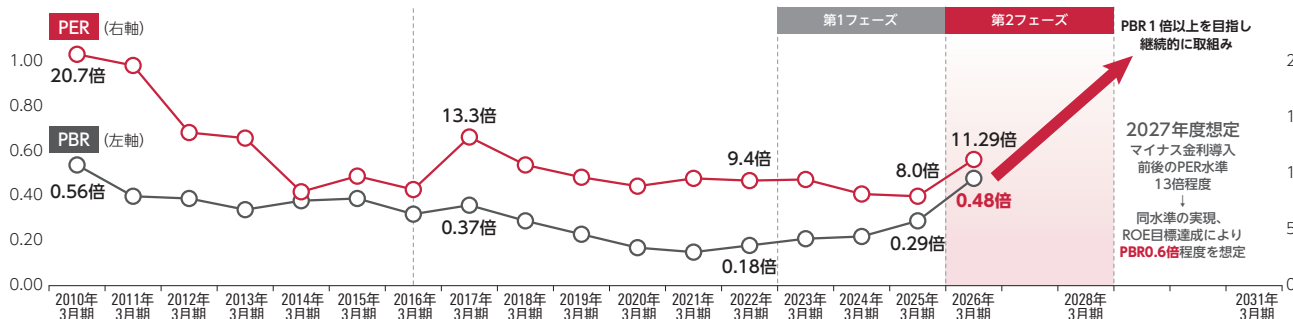
金利環境の変化を受け、当行に対する市場の要求水準も切り上がっており、これまで以上に高い資本効率の追求が求められているものと認識しています。CAPM(資本資産価格モデル)ベースの株主資本コストは6~8%程度と試算しておりますが、株式益利回り等も踏まえた実態の株主資本コストはさらに高い水準にあると認識しています。

当行グループでは、まずはCAPMベースの株主資本コストに見合うROE水準へ早期に到達し、その後の成長軌道を確認かなものにしていくため、これまで2030年度に目指す姿としてきたROE5.0%以上という目標を、現中期経営計画の最終年度である2027年度に前倒しで達成することを掲げました。引き続き、継続的なROE向上に取り組むとともに、株主・投資家との対話強化、非財務情報開示の充実を通じて市場期待を高め、資本コストの抑制をはかることで、PBR1倍以上の早期実現を目指してまいります。

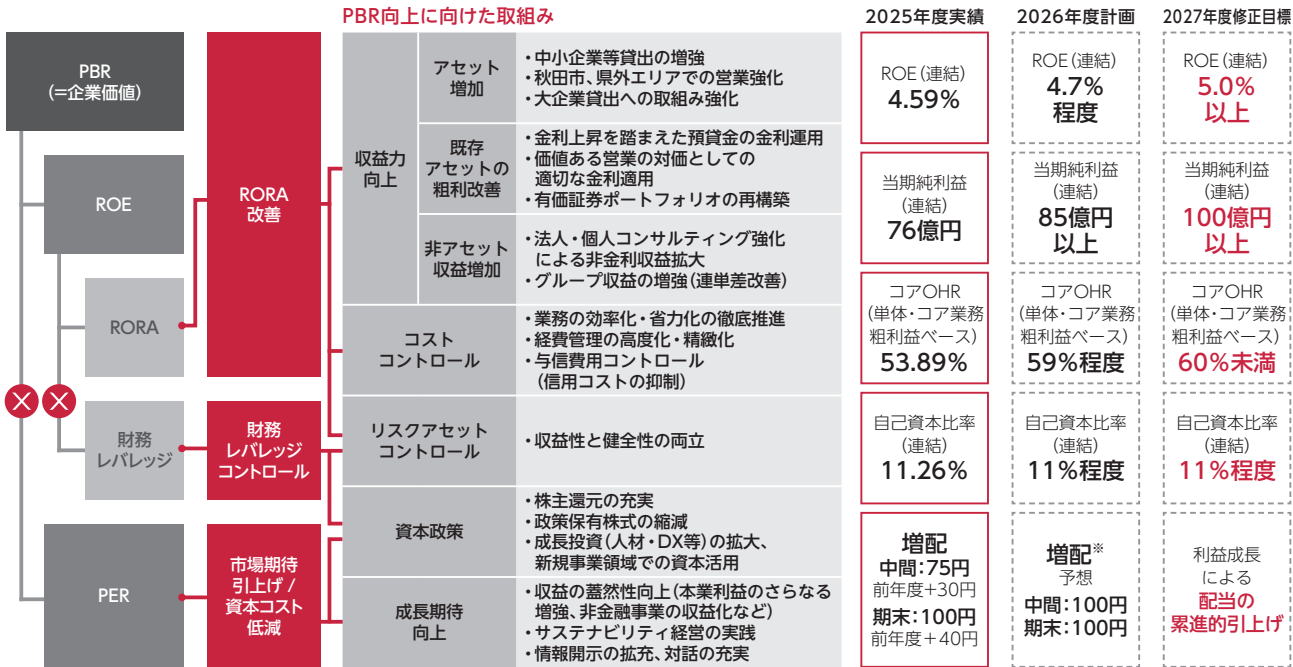
● 連結ROEの推移



● PBR・PERの推移



● 企業価値向上に向けたロジックツリー

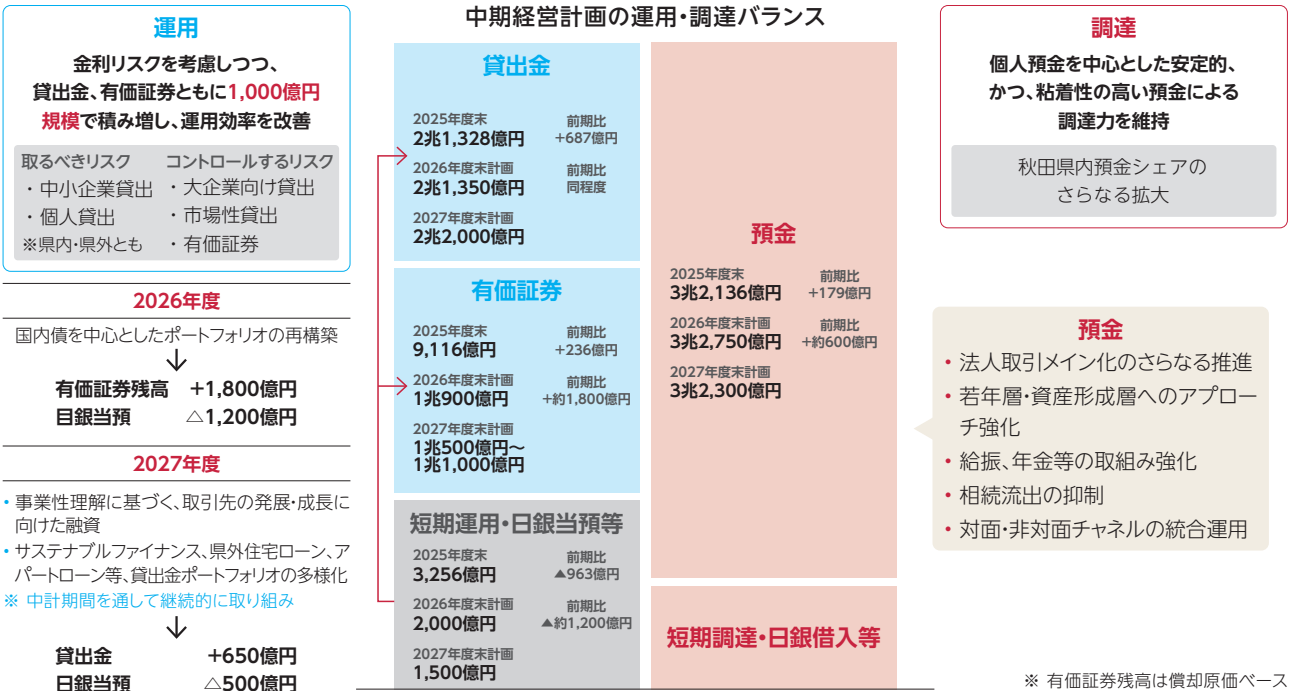


※ 2026年8月24日に公表した、2026年10月1日を効力発生日とする株式分割前の株式数を基準に記載しています。

資金収益力の強化・運用効率の改善に向けて
バランスシートマネジメント

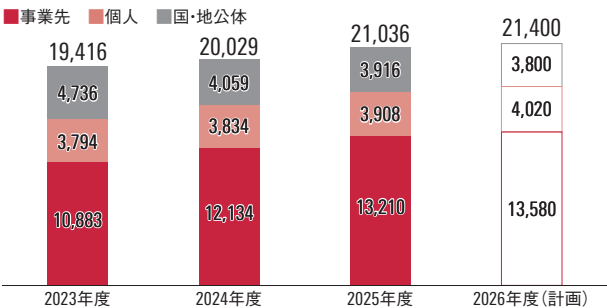
お客さま動向の変化のほか、金融政策の変化等に適切に対応しながら、預貸証率の改善や金利感応度のコントロールに取り組み、より収益性が高く効率的なバランスシートの構築を目指しています。

2025年度は、預金に大きな動きはありませんでしたが、若干の増加となり、引き続き個人預金を中心とした粘着性の高い預金による調達力を維持しました。運用の面では、日銀当預から振り替える形で貸出金を687億円、有価証券を236億円積み増しました。資金繰り等を踏まえれば手元資金量は1,500億円程度が適正水準と認識しており、2026年度は前期積み増した貸出金の維持・増強とともに、国内債を中心としたポートフォリオの再構築を通じて有価証券を約1,800億円積み増し、さらに運用効率を改善する計画です。



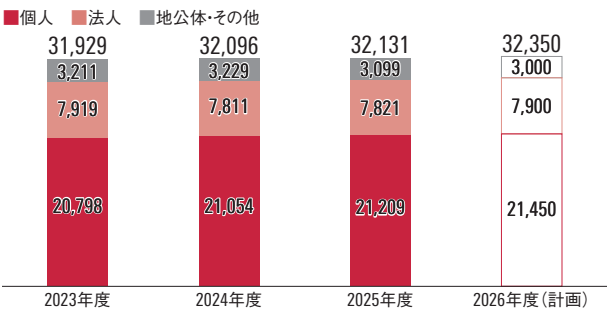
貸出金

● 貸出金平残の推移

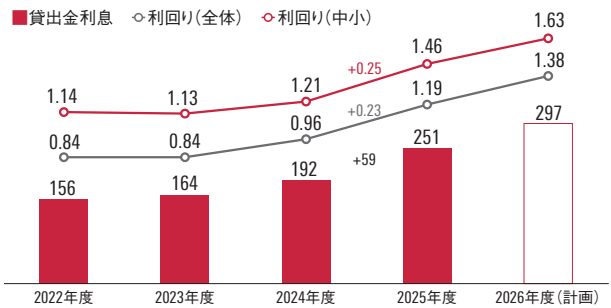


預金

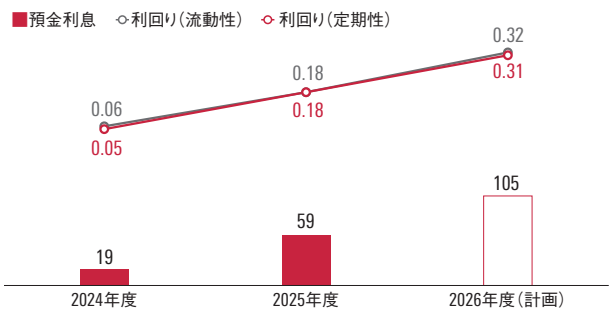
● 預金平残の推移



● 貸出金利息・利回りの推移



● 預金利息・利回りの推移

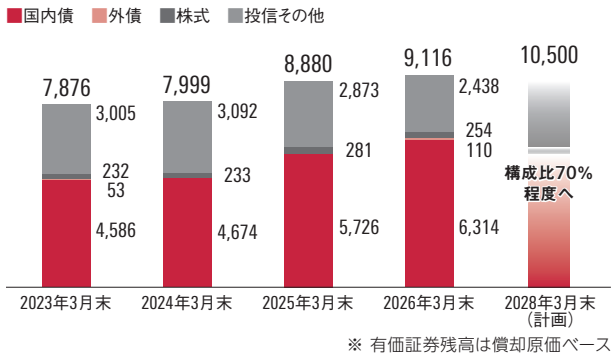


I 秋田銀行グループがつくる価値、つなぐ未来 経営企画担当役員メッセージ

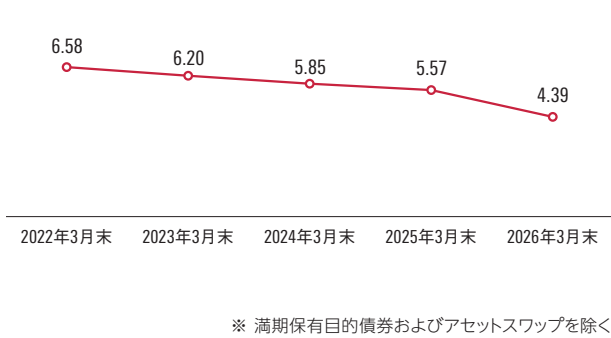
有価証券運用

将来の収益性向上に向け、低収益資産の削減を含むポートフォリオの再構築とデュレーションの短縮を進めました。仮に政策金利が1.5%まで上昇したとしても、いわゆる逆鞘となる債券は多くない状況となっており、評価損益の改善にも表れています。引き続き、市場環境を捉えた機動的な運用を行うことでキャピタル収益も獲得し、2027年度には残高1兆500億～1兆1,000億円、総合損益110億円超、1.3%程度の利回りに到達する計画です。

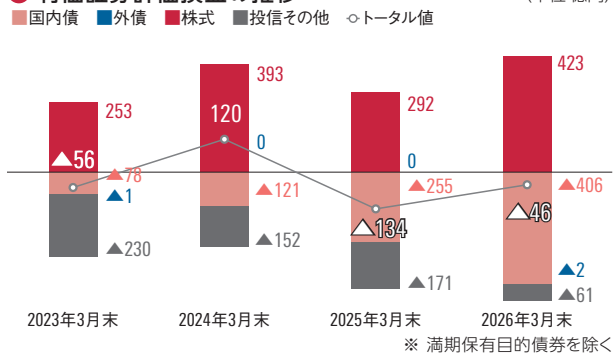
有価証券末残の推移



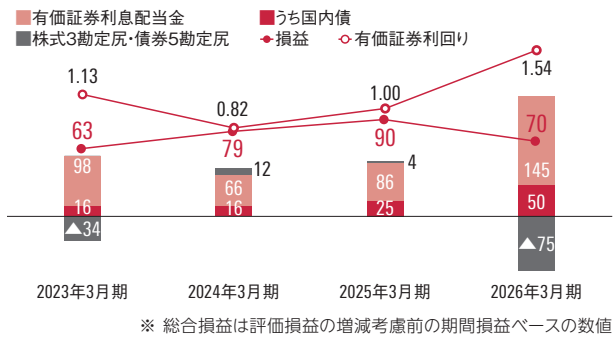
国内債のデュレーション



有価証券評価損益の推移



有価証券総合損益



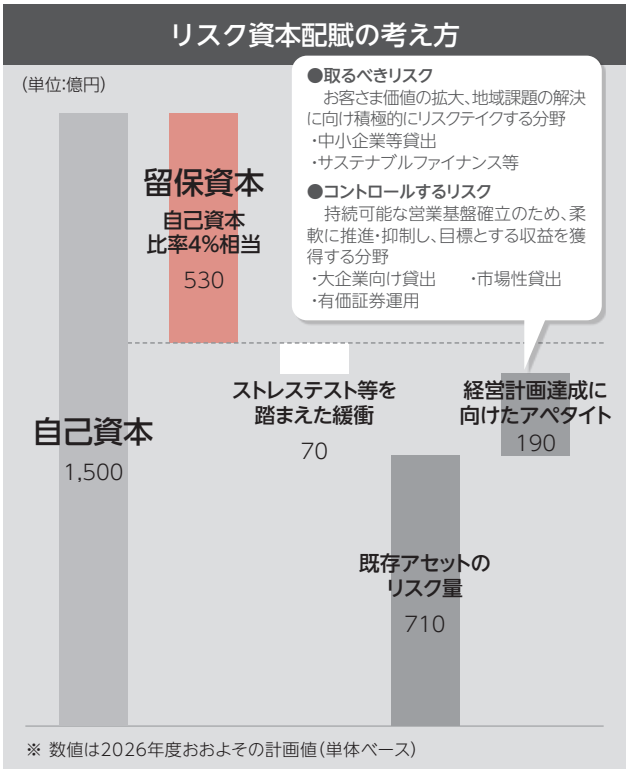
資本政策の基本的な考え方

自己資本の充実による健全性の確保、地域の発展や当行グループの企業価値向上に向けた成長投資、そして株主還元の充実の3点についてバランスの取れた資本運営を行います。

現状の自己資本比率(連結)は11.26%と相応の水準にあり、健全性は十分確保されていると認識しています。一方で資本効率の向上が課題であり、収益力の強化に向けた積極的なリスクテイクや、株主還元の実現に一層取り組んでまいります。

資本配賦・キャピタルアロケーション

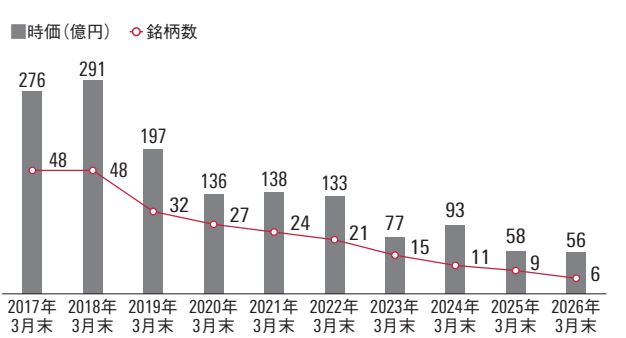
災害などの不測の事態が発生した際にも、地域を支える金融仲介機能を発揮し続けることは、地域金融機関である当行の重要な役割と認識しています。そのために必要な資本水準として、国内基準行に求められる自己資本比率4%相当をあらかじめ留保し、さらに株式市場の急変などを想定したリスクバッファを設定したうえでリスクアペタイトを行っています。この資本配賦方針のもと、中期経営計画におけるリスクアペタイト、株主還元等を踏まえた水準として、自己資本比率(連結)を11%程度にコントロールしていく方針としています。



政策保有株式の縮減

政策保有株式は、当行の中長期的な企業価値の向上や地域経済の発展につながる場合を除き縮減していくことを基本方針としています。政策保有株式のうち上場株式については、保有意義や取引関係に照らして個別銘柄ごとに保有または縮減方針を定め、計画的に縮減を進めています。

政策保有株式(上場株式)の推移



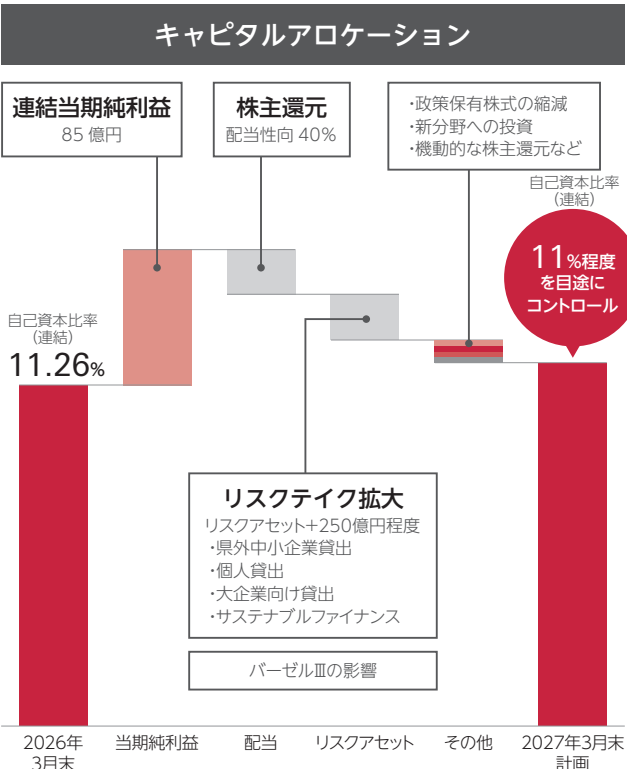
株主還元

2026年3月期の1株当たり配当金は175円(前期比+70円)、配当性向は40.4%となりました。2027年3月期は1株当たり配当金を25円増配の年間200円*とし、4期連続の増配を予定しています。引き続き、40%以上の配当性向を目標とする株主還元方針に基づき、利益成長を通じた累進的な配当金の増加に取り組んでまいります。

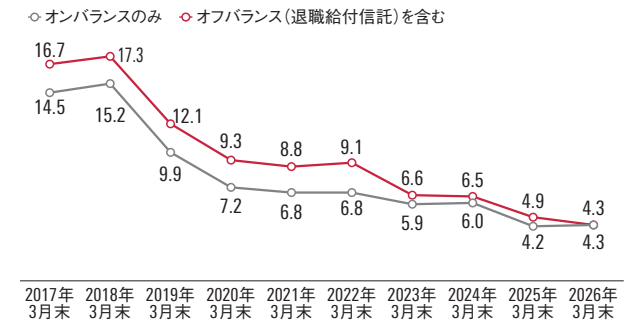
株主還元方針

当行は、銀行の公共性にかんがみ、健全経営と円滑な資金供給に必要な内部留保の充実に努め、かつ、安定的な配当を維持することを配当政策の基本方針としております。この基本方針のもと、配当性向は親会社株主に帰属する当期純利益の40%以上を目標とし、利益成長を通じた1株当たり配当金の増加を目指してまいります。また、自己株式の取得は、資本の十分性の確保を前提として、資本効率の改善効果や中長期的な成長に向けた投資機会、市場環境等を踏まえたうえで機動的に実施いたします。

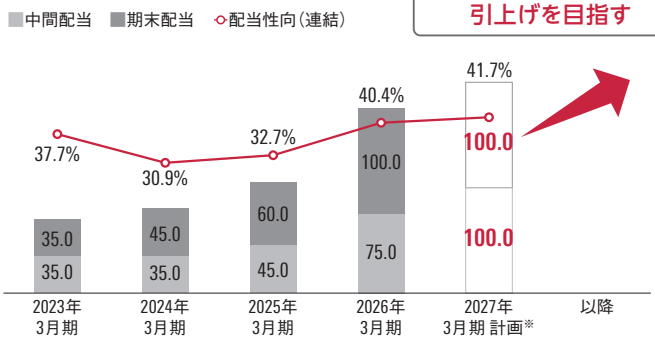
※ 2026年8月24日に公表した、2026年10月1日を効力発生日とする株式分割前の株式数を基準に記載しています。



連結純資産に対する上場・非上場の政策保有株式の割合の推移



1株当たり配当金・配当性向の推移



ステークホルダーとの価値共創・対話

当行グループは、ステークホルダーごとの提供価値を設定のうえで企業活動を行い、ステークホルダーの皆さまとの共創に取り組むとともに、その声を経営に生かすべく、積極的な対話を行っています。

▶ 当行グループが考えるステークホルダーへの提供価値と活動・対話事例



情報開示の拡充

当行グループは、ステークホルダーの皆さまが適切な判断ができるよう、情報開示の継続的な拡充に努めるとともに、情報開示に基づく積極的な対話を実施しています。ステークホルダーの皆さまとの対話内容や論点を踏まえて経営戦略を議論・検討し、具体的な経営施策に反映させていくことで企業価値の向上をはかってまいります。

IRカレンダー



機関投資家との対話

2025年度は、機関投資家向け会社説明会(ラージミーティング)のほか、当行株式の保有数が上位の機関投資家と個別ミーティングを実施しています。対話の内容や論点は取締役会および経営陣にフィードバックし、議論・検討を行ったうえで経営戦略へ反映させています。

▶ 対話を踏まえて取締役会で重点的に協議した事項

- ・ 中期経営計画目標の上方修正 [➡ P.11](#)
- ・ 経営戦略と人材戦略の連動 [➡ P.47](#)

地域のお客さま・株主との対話

例年7月、当行グループの業績や経営戦略、お客さま向けの取組みを説明する経営説明会を秋田県内各所で開催しています。2026年度は9か所・合計717名にご参加いただいています。

▶ 株主等との対話の実施状況

活動	対応者	実施回数(人数)
機関投資家向けの会社説明会	頭取	1回(オンライン参加を含め66人)
機関投資家・アナリスト等との個別ミーティング	経営企画部担当役員 経営企画部	21回(電話等を含む)
個人投資家・地域のお客さま向けの経営説明会	頭取・専務・常務	9回(合計717人)

Topics

株主優待制度の導入

株主の皆さまの日頃からのご支援に感謝するとともに、当行株式への投資魅力を高め、より多くの皆さまに長期間当行株式を保有していただくことを目的として、株主優待制度を導入いたしました。また、秋田県の特産品を優待品として全国の株主さまにお届けすることにより、秋田県の魅力を広く発信し、地域経済の活性化をはかっています。



秋田銀行グループ 価値創造の歴史

秋田銀行は、1879年(明治12年)、秋田県初の国立銀行「第四十八国立銀行」として創立以来、時代ごとの要請に応え、変化に対応しながら、地域の皆さまに新たな価値を創造してきました。今後も「地域共栄」の経営理念のもと、ステークホルダーの皆さまと新たな価値を共創し、当行グループと地域の持続的な成長に向け歩みを進めてまいります。

1879年 秋田県初の銀行 第四十八国立銀行開業

秋田県の産業発展をはかるべく誕生

- 1896年 旧秋田銀行開業
- 1905年 当行の公債引受により県民待望の奥羽線全線開通
- 1912年 旧秋田銀行本店の店舗新築



旧秋田銀行本店
(現「秋田市立赤れんが郷土館」)

1930～1940年代 業容の拡大と 初の県外進出

- 1931年 金融恐慌で混乱する福島県の政・財界からの要請に応える形で旧秋田銀行郡山支店(2月)、福島支店(11月)開設
- 1941年 第四十八銀行、旧秋田銀行、湯沢銀行の合併により現秋田銀行設立



旧秋田銀行郡山支店

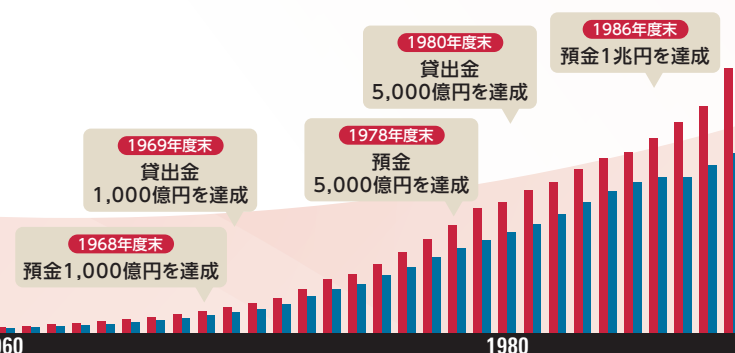
1950～1970年代 戦後復興と 高度経済成長

戦後の混乱からの再建整備と大衆化より広くお客さまに愛される銀行へ

- 1974年 東京証券取引所の市場第一部上場
- 1976年 全店総合オンライン・システム確立(東北の金融機関初)
- ～1978年 自動車ローン、住宅ローン、教育ローン、財形預金などの取扱いを開始
- 1979年 創業100周年

秋田銀行設立からの預金と貸出金の残高推移

■ 預金
■ 貸出金



1980～2000年代 バブル経済とその崩壊 「失われた20年」

地域へのより深い浸透と経営基盤拡大
経済低迷期への対応

- 1987年 預金1兆円を達成
- 1992年 貸出金1兆円を達成
- 1996年 預金2兆円を達成



台北駐在員事務所 入居ビル

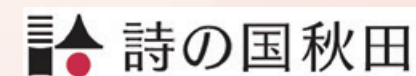
2010年代～現代

2030年を展望するグループVISION

『価値をつくる。未来へつなぐ。』の 実現に向けた変革

変化の時代に対応する機能や組織を強化
当行グループと地域の持続的な成長へ

- 2010年 県内と首都圏をつなぐ東京ビジネスサポートセンター開設
- 2015年 株式会社あきぎんリサーチ&コンサルティング設立
- 2016年 台北駐在員事務所設置(初の海外拠点)
- 2021年 地域商社 詩の国秋田株式会社設立
地域の優れた資源・産品を活かしたブランディングや販路拡大支援を開始
10月には詩の国秋田株式会社台北支店設立

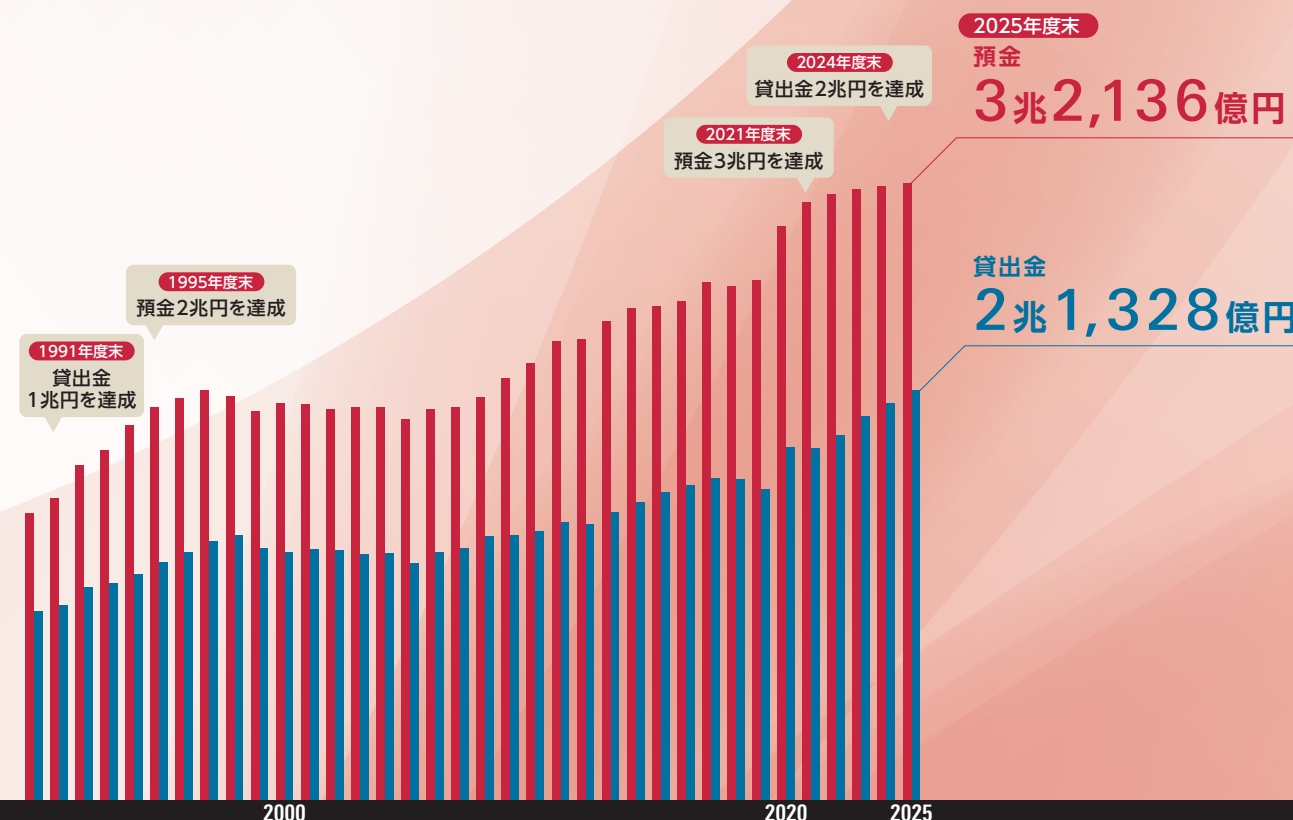


- 2022年 グループVISION制定『価値をつくる。未来へつなぐ。』
東京証券取引所の市場第一部からプライム市場に移行
- 2023年 投資専門子会社 株式会社あきぎんキャピタルパートナーズ設立
ファンド運営を通じた、スタートアップ支援や事業承継支援を開始



- 2025年 「あきぎんVALUE」制定 → P.1

東日本旅客鉄道株式会社が推進する「TAKANAWA GATEWAY CITY」へパートナー企業として参画
社会課題解決や新たなビジネスの創造に取り組む、首都圏と秋田をつなぐ拠点

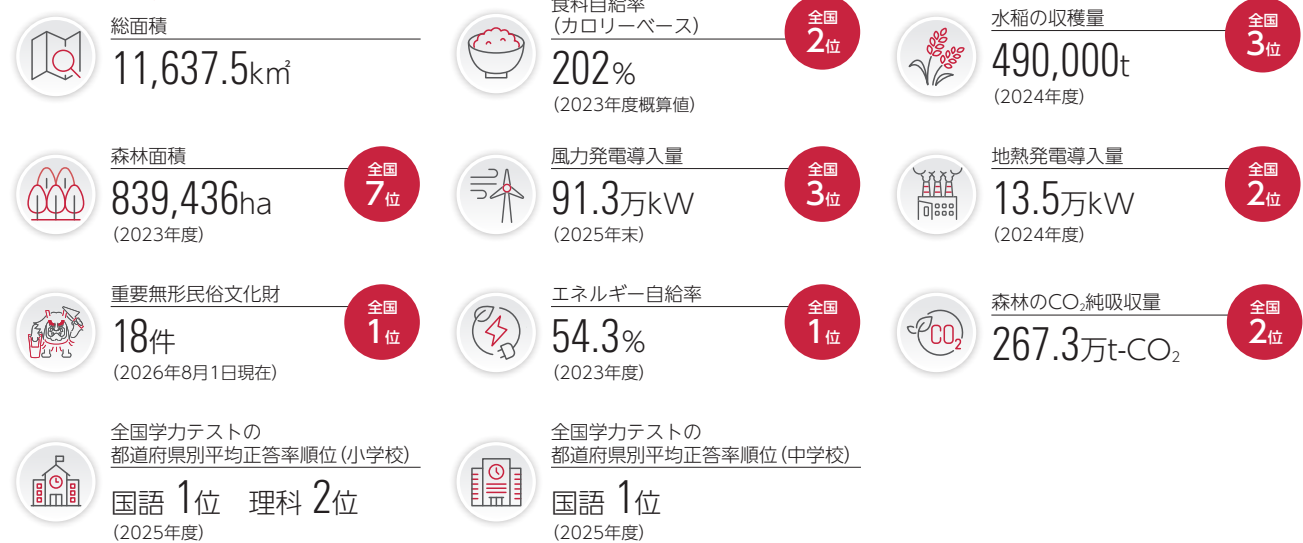


秋田県のポテンシャルと課題

当行グループの主要マーケットである秋田県は、東北地方の北西部に位置し、広大な農地や森林、変化に富んだ気候風土などから、質の高い農畜水産物や多様な食文化に恵まれています。また、近年は豊かな水資源や地熱資源に加え、風力発電に適した地理的優位性から、多様なグリーンエネルギー源を有する地域として、全国的に注目されています。

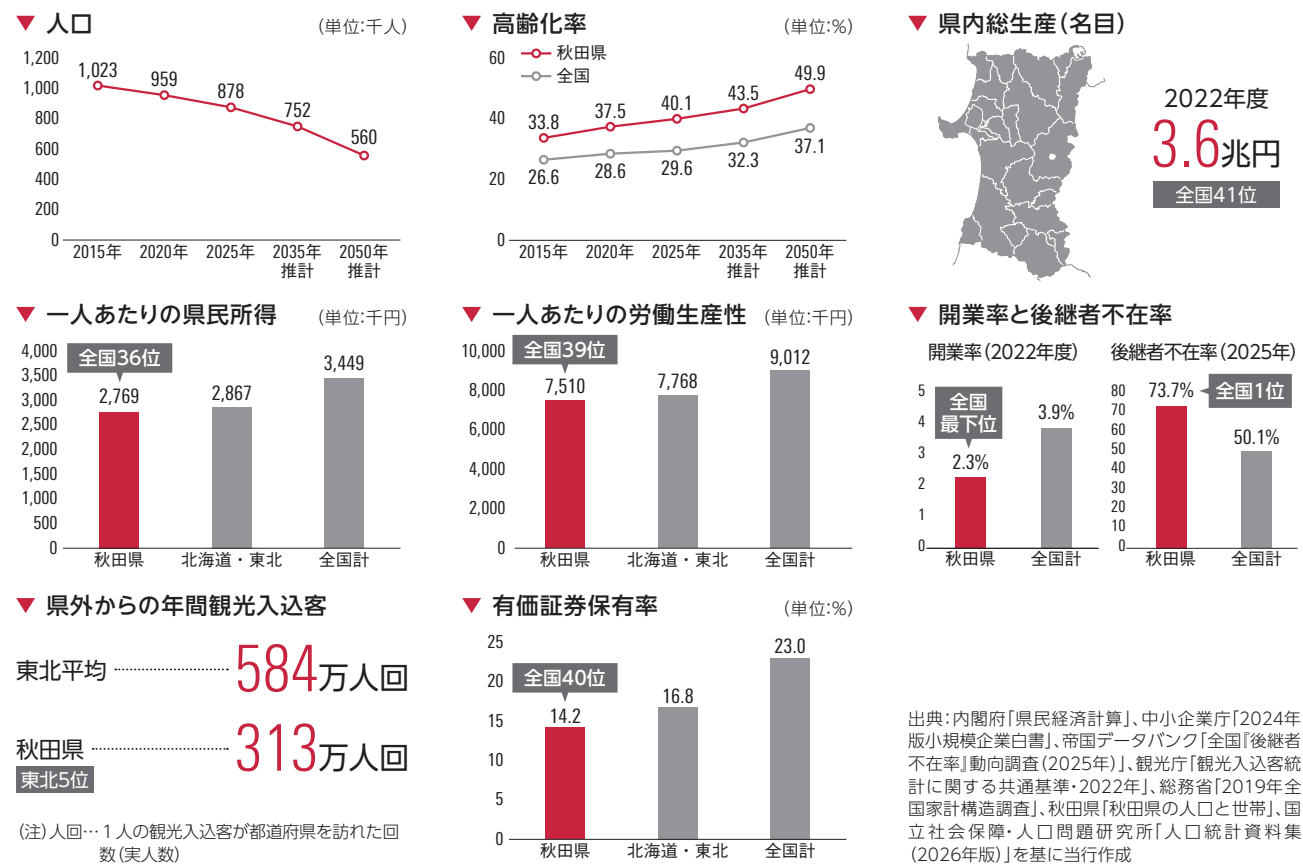
一方で、全国に先駆けて人口減少・高齢化が進んでおり、それにとまう様々な課題が顕在化しています。

ポテンシャル



出典：農林水産省「令和5年度都道府県別食料自給率(概算値)」、作物統計調査、文化庁「国宝・重要文化財等都道府県別指定件数一覧」、文部科学省「令和7年度全国学力・学習状況調査」、秋田県「令和8年版秋田県勢要覧」、「秋田県森林・林業の概要(令和7年度版)」、「美の国あきたネット「秋田県の日本一と全国ベスト3」、一般社団法人日本風力発電協会「【速報版】日本の風力発電導入量(2025年12月末時点)」、千葉大学倉庫研究室・NPO法人環境エネルギー政策研究所「永続地帯2024年度版報告書」、株式会社日本政策投資銀行・株式会社日本経済研究所・株式会社秋田銀行・株式会社岩手銀行「東北地方における森林産業の現状と今後の方向性 報告書」を基に当行作成

課題



Topics

秋田県の洋上風力発電の現況

日本海に吹く強い風を背景に、秋田県では全国に先駆けて洋上風力発電事業の開発が進んでいます。能代・秋田両港の港湾内での商業運転が開始されているほか、秋田県沖の一般海域4海域が洋上風力発電の整備を促進する区域として指定されています。



出典：秋田県「第3期秋田県新エネルギー産業戦略」、他を基に当行作成

洋上風力発電事業による経済波及効果

洋上風力発電事業は、洋上風車の部品製造や発電所の建設、メンテナンス等の関連産業に県内企業が参入することで、県内総生産の増加や賃金水準の向上、魅力的な雇用の場の創出など、秋田県経済の活性化につながるものと期待されています。

建設工事、20年間の運転・保守および撤去における県内への経済波及効果は約5,638億円と試算されています。

経済波及効果

約5,638億円

出典：秋田県「第3期秋田県新エネルギー産業戦略」

秋田県内における洋上風力発電産業の進展

秋田県沖でのプロジェクトの展開にともない、本事業に関連した新設企業数は16社以上、県外からの進出企業数は15社以上となっています。

また、複数の海外の風力発電関連メーカーが、製造拠点を秋田県内に設置することを検討する動きもあるなど、洋上風力発電産業のサプライチェーン拠点として秋田県が注目されています。

引き続き、各プロジェクトへ積極的に関与していくとともに、地域の取引先への影響をしっかりと把握のうえ、行政等との連携も密にしながらサポートを行ってまいります。

マテリアリティ

これまでの当行グループの歴史や、秋田県の現況を踏まえ、外部環境の変化がステークホルダーや当行グループに及ぼす影響を整理のうえ、マテリアリティ(重要経営課題)を特定しています。

最重要外部環境変化	人口減少・高齢化により想定される影響	5つのマテリアリティ(重要経営課題)	リスク	機会	主な取組み
人口減少 高齢化 供給制約 労働参加の限界進行 人手不足の恒常化 賃金・物価の継続的上昇 労働供給の制約 サービス供給の制約 需要の構造変化 人口減少にともなうサービス需要の減少 高齢化にともなう労働集約的サービス需要の増加	お客さま	地域の持続的成長	- 地域経済の活力低下による地域企業の競争力低下、当行グループの収益基盤の縮小 - 地域の共助の仕組みやコミュニティの縮小	- 地域事業者の経営課題解決に向けた新たな事業機会、地域のポテンシャルを活用した新規事業の創出 - 自治体等との連携による地域への新たな価値提供機会	- ビジネスパートナーとしての営業活動、地域価値共創事業の推進 - 移住・定住等を含む人材総合支援、長活きプロジェクトの推進
	個人	人生100年時代の暮らしのサポート	- お客さまのニーズ、ライフプランの多様化にともなう既存サービスの陳腐化 - 長寿化にともなう健康リスクの増加や少子高齢化にともなう社会保障の縮小	- 多様なニーズ、ライフプランに対応した新たな商品・サービスの提供機会 - 健康リスクに対する保障ニーズの増加やシニア世代への社会参加要請の拡大	- ライフパートナーとしての営業活動、多様な商品・サービスの提供 - シニア層向け商品・サービスの開発、長活きプロジェクトの推進
	地域	豊かな自然環境の維持と継承	- 環境規制強化にともなうコストの増加 - 自然災害の激甚化による事業活動の影響や与信コストの増加	- 脱炭素化に向けた設備更新ニーズやESG投資への需要の拡大 - 防災・減災ニーズの高まり、地域の豊かな自然環境を活用した新たな事業機会	- サステナブルファイナンスへの取組み、地域・お客さまの脱炭素化支援 - お客さまの災害リスク低減に向けた活動、地域の自然資本の維持・活用に向けた取組み
	従業員	人的資本経営の実践	- 採用や人材育成の遅れ等にともなう提供サービスの質・量の低下 - 多様性の喪失や従業員のエンゲージメント低下	- 積極的な人材投資による企業価値および労働生産性の向上 - 働きやすく、働きがいのある職場の実現による優秀な人材の確保	- 一人ひとりの「成長実感」を中心とした人的資本の充実に向けた取組み - DEIへの取組み、ハラスメント対応の強化、健康経営の推進
株主		企業価値の持続的向上	- 法令違反や不祥事、社会規範を逸脱した企業行動による信用の低下および企業価値の毀損 - 不十分な情報開示によるステークホルダーからの信頼低下	- コーポレートガバナンス強化によるステークホルダーからの信頼・信用の獲得、社会的価値・経済的価値創出の拡大を通じた支持の獲得 - 適切な情報開示やコミュニケーションによるステークホルダーからの信頼獲得	- 取締役会の実効性向上へ向けた取組み、コンプライアンスへの取組み、リスクマネジメントの強化 - 非財務情報を含む適切な情報開示、ステークホルダーとのコミュニケーションの拡充

マテリアリティの特定プロセス

step 1 課題の抽出 政府や国際的なガイドラインが示す課題をはじめ、当行グループの主要な営業エリアである秋田県を取り巻く外部環境の変化、人口の将来推計を踏まえた長期の業績シミュレーション、前中期経営計画の成果と課題などをもとに網羅的に課題を抽出しました。	step 2 課題の評価、優先順位づけ 抽出した課題について、「ステークホルダーにとっての重要度」と「当行グループにとっての重要度」の2軸で評価し、優先順位づけを行いました。	step 3 課題の深掘り・再評価 優先順位づけの過程で、当行グループにとって最も重要な外部環境の変化を「人口減少・高齢化」と特定しました。これらの変化がもたらす、お客さまや地域社会などステークホルダーへの影響を踏まえて課題を深掘りし、再評価を行いました。	step 4 マテリアリティの特定 左記のプロセスを経営会議(常務会)および取締役会のディスカッションにより段階的に実施し、当行グループのマテリアリティを特定しました。
--	--	---	---

経営指標		2024年度	2025年度	2027年度 目標
財務指標	当期純利益 (連結)	56億円	76億円	100億円以上
	ROE (連結)	3.44%	4.59%	5.0%以上
	OHR (単体・コア業務) (粗利益ベース)	64.33%	53.89%	60%未満
	自己資本比率 (連結)	11.97%	11.26%	11%程度
価値共創指標	お客さま サービス等利益	19億円	40億円	50億円以上
	地域価値共創 事業収益	3.2億円	3.3億円	7億円以上
	地域価値共創 新規事業化数	(2030年度) (目標10件以上)		
	CO ₂ 排出量 削減率 (2013年度比)	61.3%削減	60.9%削減	80%削減
	従業員 エンゲージ メントスコア	52.6	56.2	58以上
	女性管理職 比率	10.4%	14.0%	18%以上

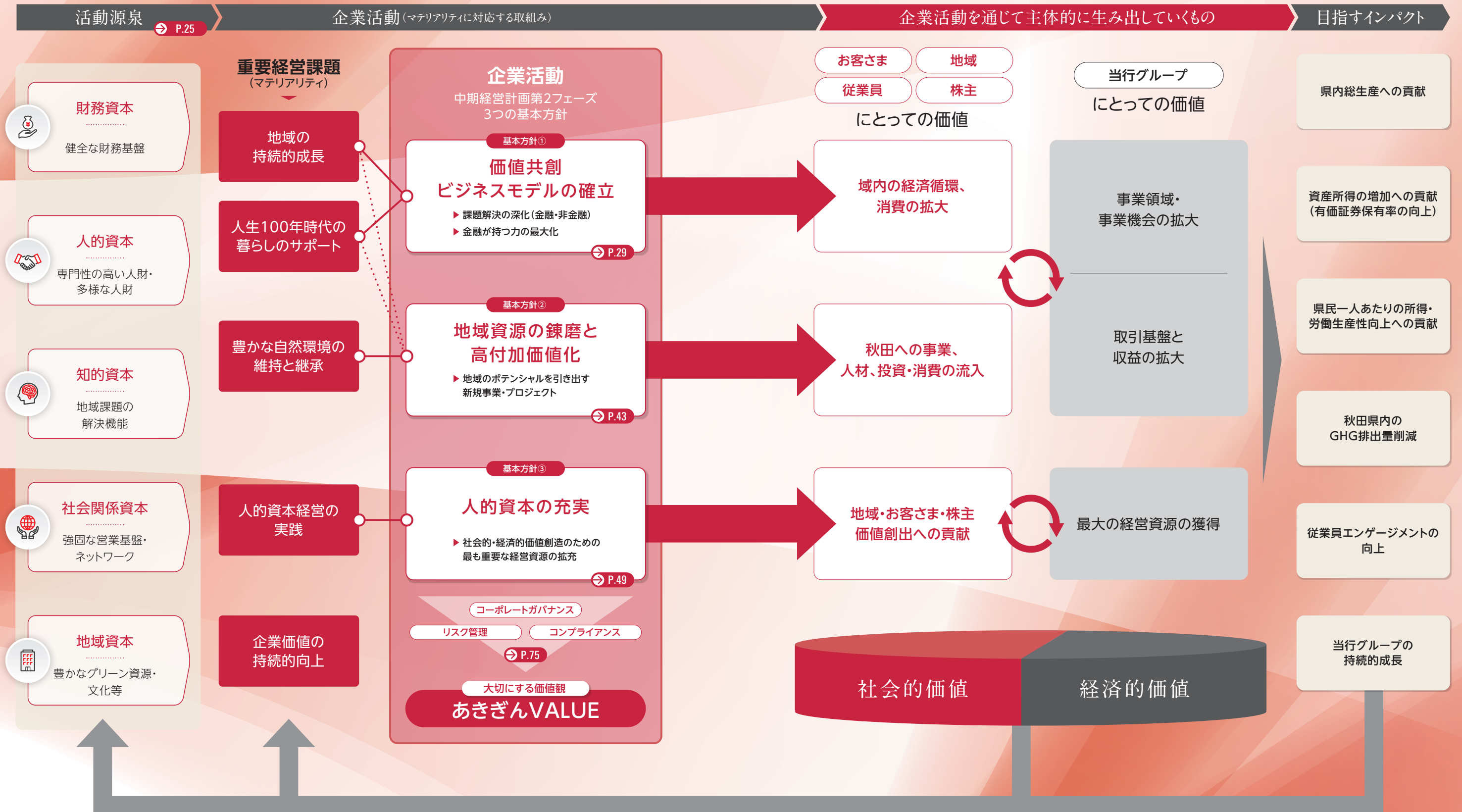
※赤字は2026年5月に上方修正

インパクト	県内総生産への貢献
	資産所得増加への貢献
	県民一人あたりの所得・労働生産性向上への貢献
	秋田県内のGHG排出量削減
	従業員エンゲージメントの向上
	当行グループの持続的成長

価値創造プロセス

当行グループは、これまでの歴史を通じて培ってきた資本や、地域が有する資本を源泉とした企業活動を通じてマテリアリティに対応し、社会的・経済的価値を創造してまいります。そして、これらの価値や、価値創造を通じて地域に創出するインパクトを資本に還流し、強化していくことで、長期的な企業価値向上を生む好循環を実現してまいります。

2030年グループVISION ▶ 価値をつくる。未来へつなぐ。



価値創造の源泉

価値創造の源泉であり、また、価値創造プロセスを通じてさらに強化していく資本、当行グループの強みを改めて整理しています。

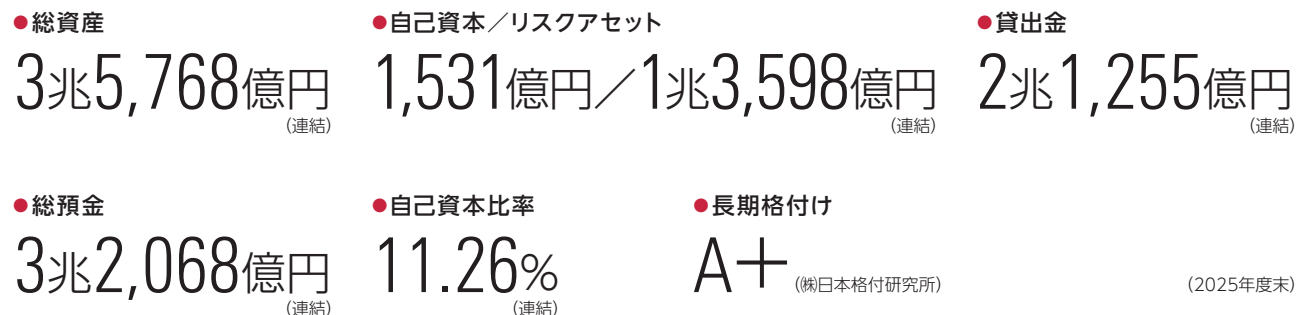
活動源泉となる資本



財務資本

－健全な財務基盤－

お客さまのニーズに応える質の高いサービスを提供するための安定した財務基盤



人的資本

－専門性の高い人財・多様な人財－

お客さまのパートナーとして将来にわたって伴走していく人財

高度・専門性のある人財

●専門資格保有者 (各年度末現在)

	2023年度	2024年度	2025年度
事業承継・M&A関連	394名	386名	378名
FP1級	67名	65名	65名
企業経営アドバイザー	36名	63名	74名
ITパスポート	219名	272名	299名
サステナビリティ・オフィサー	79名	156名	231名

●シニアアドバイザー

(民間企業や地公体での高度な業務経験を持つ人財) (2026年7月31日現在)

8名	●食品開発、販売促進、輸出支援 ●生産管理、工場等拠点立ち上げ ●販路拡大支援 ●人材支援 ●産学官連携 ●電子デバイス産業 ●アグリビジネス など
----	--



知的資本

－地域課題の解決機能－

顕在化する地域課題を解決し、社会的価値と経済的価値を創出するノウハウの蓄積

●後継者不足、不在への対応

専担部署と営業店の専門資格保有者との連携による専門的なコンサルティング

項目	2025年度
支援内製化率	65%

事業承継支援室

●総合人材支援

採用や育成(社員研修)など、地域企業の人材に関する課題への対応力

総合人材支援グループ

●起業創業支援

起業家の発掘・育成からビジネスモデル確立までを一貫支援するプラットフォームを運営

地域振興室

●地域商社事業

地域の優れた資源・産品を活かしたブランディングや販路拡大などのトータルプロデュース

地域商社「詩の国秋田株式会社」

●再生可能エネルギー分野への取り組み

専担部署を中心とした再生可能エネルギー関連融資や風力発電事業にかかる知見

洋上風力産業支援室



社会関係資本

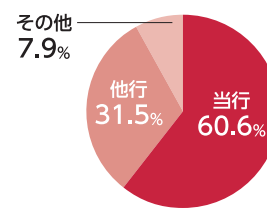
－強固な営業基盤・ネットワーク－

主要地域である秋田県において確固たる営業基盤を構築

強固な営業基盤

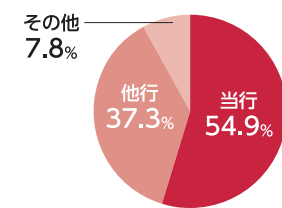
140年を超える歴史を背景に、預金・貸出金ともに秋田県内でトップシェア地域別でも、3地域すべてでトップシェア

▼秋田県内預金シェア
(金融機関別) 2026年3月末

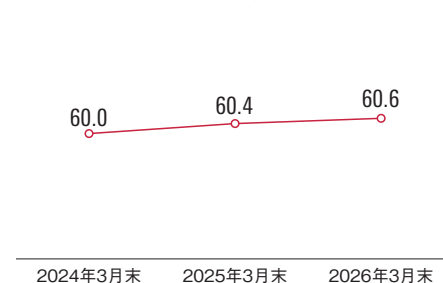


・他行／都銀・地銀・第二地銀 ・その他／信用金庫・信用組合 ・譲渡性預金は含まれておりません。
出典:株式会社日本金融通信社 預金・貸出金一覧を基に当行作成

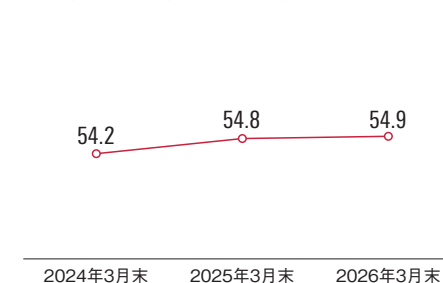
▼秋田県内貸出金シェア
(金融機関別) 2026年3月末



▼秋田県内預金シェア推移 (単位:%)



▼秋田県内貸出金シェア推移 (単位:%)



秋田県内メインバンク先数・シェア

●秋田県内企業の過半が当行メイン

6,179社 52.9%

(株式会社帝国データバンク 全国企業「メインバンク」動向調査(2025年)より)

秋田県内を広くカバーし、首都圏や台湾とつなぐネットワーク

●店舗数(実店舗)
(2026年7月31日現在)

73か店

●首都圏／海外拠点

- ・東京ビジネスサポートセンター
- ・台北駐在員事務所
- ・詩の国秋田 台北支店



地域資本

－豊かなグリーン資源や暮らしの資源－

地域の持続的成長、当行グループの企業価値向上につながる豊かな地域資源

●風力発電導入量

91.3万kW
(2025年末)

●食料自給率
(カロリーベース)

202%
(2023年度概算値)

●地熱発電導入量

13.5万kW
(2024年度末)

●水稻の収穫量

490,000t
(2024年度)

●エネルギー自給率

54.3%
(2023年度)

●小学校教育費
(児童1人当たり)

136万円
(2023年度)

●森林のCO₂純吸収量

267.3万t-CO₂

●重要無形民俗文化財

18件
(2026年8月1日現在)

出典:農林水産省「令和5年度都道府県別食料自給率(概算値)」、「作物統計調査」、文化庁「国宝・重要文化財等都道府県別指定件数一覧」、秋田県「美の国あきたネット『秋田県の日本一と全国ベスト3』」、一般社団法人日本風力発電協会「【速報版】日本の風力発電導入量(2025年12月末時点)」、千葉大学倉庫研究室・NPO法人環境エネルギー政策研究所「持続地帯2024年度版報告書」、株式会社日本政策投資銀行・株式会社日本経済研究所・株式会社秋田銀行・株式会社岩手銀行「東北地方における森林産業の現状と今後の方向性 報告書」、秋田県教育委員会「令和8年度教育委員会施策の概要」を基に当行作成

中期経営計画 第2フェーズの位置づけ・進捗

価値創造プロセスや、価値創造の源泉となる資本を踏まえ、マテリアリティに対応する企業活動を進めるうえで、足元では2025年度からの3年間で計画期間とする中期経営計画に取り組んでいます。この中期経営計画は、2030年を展望する秋田銀行グループVISION「価値をつくる。未来へつなぐ。」の実現に向けた第2フェーズと位置づけており、お客さまへの徹底した伴走支援と、地域価値共創事業を通じて培ってきた地域課題の解決機能との融合により、お客さまの課題解決のさらなる深化に取り組んでいます。また、地域に在来する資源を磨き上げ、価値を創出する新たな事業の開発にも取り組み、地域と当行グループの成長の実現をはかっています。

中期経営計画 「価値共創」 2019年度～2021年度

地域、お客さまの課題解決を
コアコンピタンスに

経営基盤戦略

- 1 「地域経済の成長」を最大目的とする本業の強化
- 2 グループ・外部連携等による総合力の向上
- 3 地域課題に対応するコアコンピタンスの確立
- 4 将来の変化に対応する事業構造の見直し＝改革
- 5 ステークホルダー（地域、お客さま、株主、従業員）にとっての魅力向上

項目	2019年度	2020年度	2021年度
当期純利益（連結）▶	31億円	27億円	31億円
ROE（連結）▶	1.82%	1.59%	1.85%
OHR（単体・コア業務粗利益ベース）▶	76.29%	79.00%	76.83%
自己資本比率（連結）▶	11.89%	12.10%	11.83%

中期経営計画 第1フェーズ 2022年度～2024年度

秋田銀行グループVISIONの実現に向けた
基盤と機能を強化する3年間

基盤強化戦略 （3年戦略） 既存事業の徹底した深掘りによる経営基盤の強化

地域価値共創戦略 （長期戦略） 地域価値共創事業の拡大による 地域の成長促進機能の強化

組織・人財戦略 （長期戦略） 人財価値の向上による事業戦略を 力強く推進する機能の強化

	2022年度	2023年度	2024年度
	32億円	45億円	56億円
	2.08%	2.82%	3.44%
	68.67%	74.96%	64.33%
	11.57%	11.48%	11.97%

中期経営計画 第2フェーズ 2025年度～2027年度

強化してきた基盤と機能を活用し、
地域と当行グループの成長を
実現していく3年間

基本方針①

価値共創ビジネスモデルの確立

- 課題解決の深化（金融・非金融）
- 金融が持つ力の最大化

課題解決の深化、金融が持つ力の最大化により、
将来にわたって持続可能なビジネスモデルを確立する。

基本方針②

地域資源の錬磨と高付加価値化

地域資源の磨き上げを通じて新たな付加価値の創出をはかり、
地域と当行グループの持続的な成長へチャレンジする。

基本方針③

人的資本の充実

社会的・経済的価値創造のために
最も重要な経営資源の充実をはかる。

2025年度 2027年度 経営目標

76億円	100億円以上	上方修正
4.59%	5.0%以上	上方修正
53.89%	60%未満	上方修正
11.26%	11%程度	

2025年度 主な成果と課題

	成果	課題
基本方針①	・収益性の向上 ・対面営業の高度化進展 ⇒ P.29	・コンサルティングの対価としての手数料収入の増加 ・課題解決提案の質・量のさらなる向上
基本方針②	・エネルギー・農業分野で 事業化プロセスが具体化 ⇒ P.43	・他分野における構想アイデアの早期具体化
基本方針③	・成長に向けた環境整備の進展 ・職員間コミュニケーション機会の拡大 ⇒ P.49	・スキル向上と業績の連動 ・エンゲージメントサーベイに基づく 改善サイクルの推進

2028年度～2030年度

より高い 成長軌道へ

2030年 グループ VISIONの 実現へ

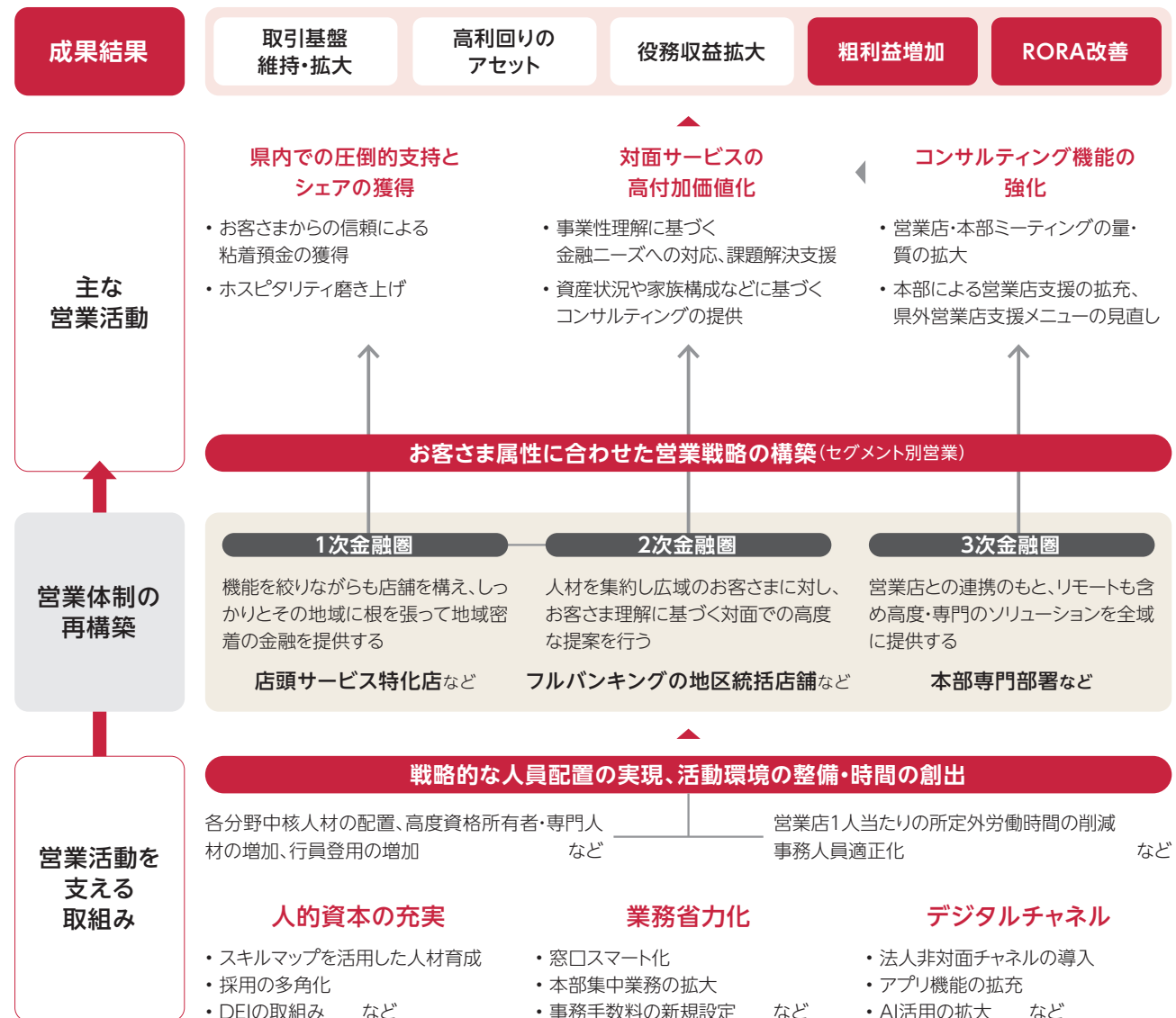
価値共創ビジネスモデルの確立



常務執行役員
進藤 進

コンサルティング力向上を収益力拡大につなげていく

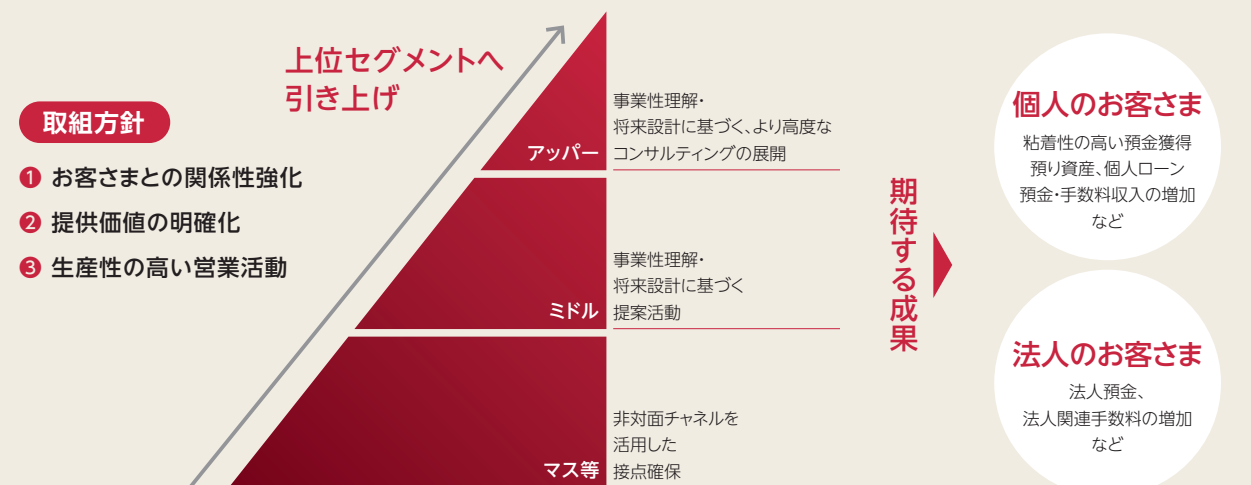
地域やお客さまを取り巻く環境が大きく変化するなか、銀行に求められる役割は、単なる資金供給にとどまらず、お客さまの事業や暮らしに深く伴走することへと広がっています。当行では、セグメント別営業や広域営業体制のもと、お客さまの特性やニーズに応じた最適な提案を行い、より質の高いコンサルティングの実現に取り組んでいます。お客さまやその事業に対する深い理解に基づく支援を積み重ね、地域企業の成長やお客さまの豊かな将来につなげることが、当行の存在価値です。こうした提供価値の向上を、収益力の拡大と生産性向上の好循環へ結び付け、地域と当行がともに持続的に成長する姿を目指してまいります。



「セグメント別営業」の推進

お客さまの属性やニーズに応じた最適な価値を提供する「セグメント別営業」を推進しています。お客さまとの関係性の強化を軸に、セグメントごとの提供価値を明確化するとともに、対面・非対面のチャネルを適切に組み合わせ、営業資源を効果的に配分・活用することで、お客さまへの提供価値の最大化を目指します。

こうした取組みを通じて、お客さまの事業や生活を総合的に支え、長期的なパートナーとして選ばれる関係性を構築します。これにより、お客さまの持続的な成長や豊かな生活の実現に貢献するとともに、当行の収益力も高める営業モデルの確立を目指します。

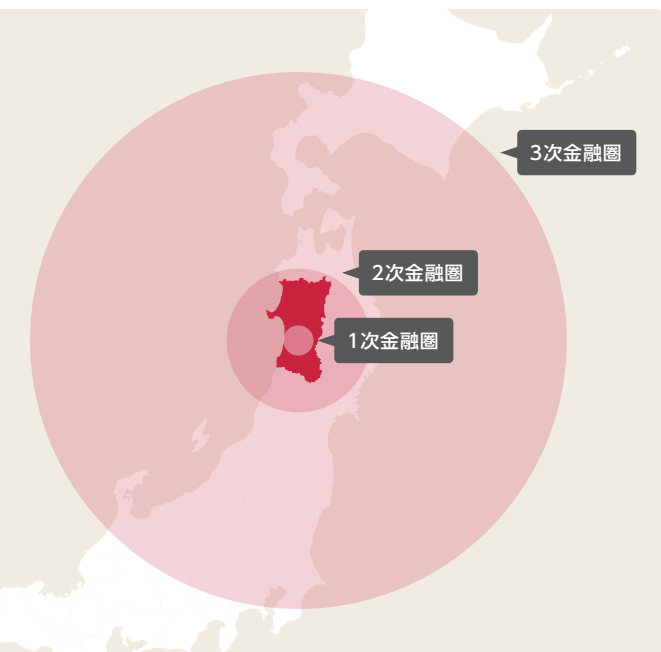


「広域営業体制」の実施

2025年12月より、秋田県内の各店舗が担う役割・機能を明確化し、それぞれの役割に応じて、人員、ノウハウ、地域・お客さま情報などの営業資源を配置する「広域営業体制」への移行を順次進めています。

本体制では、日常的な金融ニーズにきめ細かく対応する1次金融圏と、より広域・専門的なニーズに対応する2次金融圏を組み合わせ営業地域を面的にカバーします。さらに、本部の専門人材がリモート対応も活用しながら当行の営業エリア全域を支援(3次金融圏)し、営業店だけでは対応が難しい専門性の高い課題にも、高度なソリューションを提供します。

こうした営業店と本部の連携を通じて、地域における金融インフラを維持し、安定的な預金基盤を確保するとともに、お客さまの事業や生活に対する質の高いコンサルティングサービスの提供を実現します。

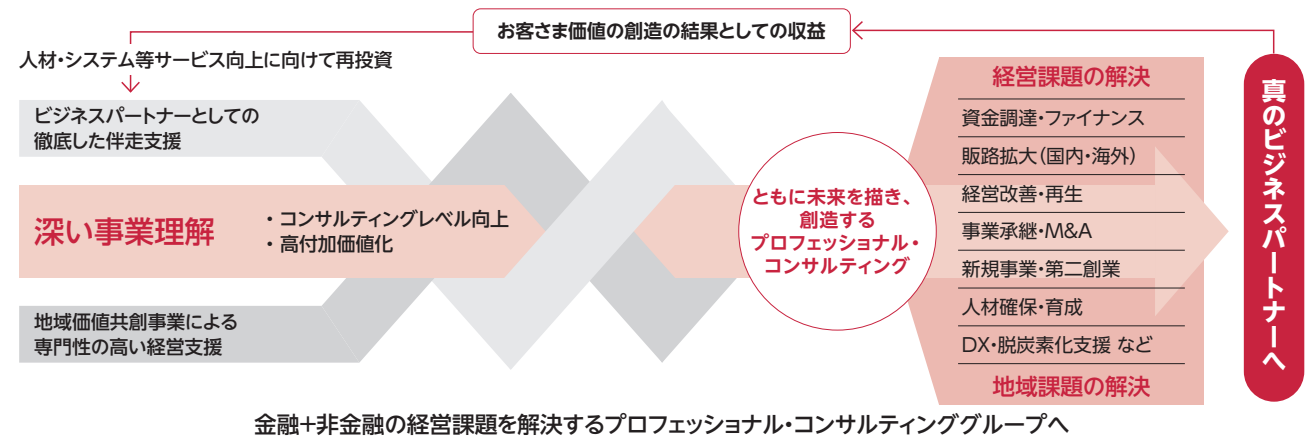


営業店経営計画の自主計画化

2024年度より、営業店の経営計画は各営業店がそれぞれのマーケットや、ストックとフローの状況等を踏まえて自ら策定する「自主計画」に切り替えています。本部主導の予算やガイドラインを廃止し、組織・営業基盤の成長を一層加速させることを目指しています。

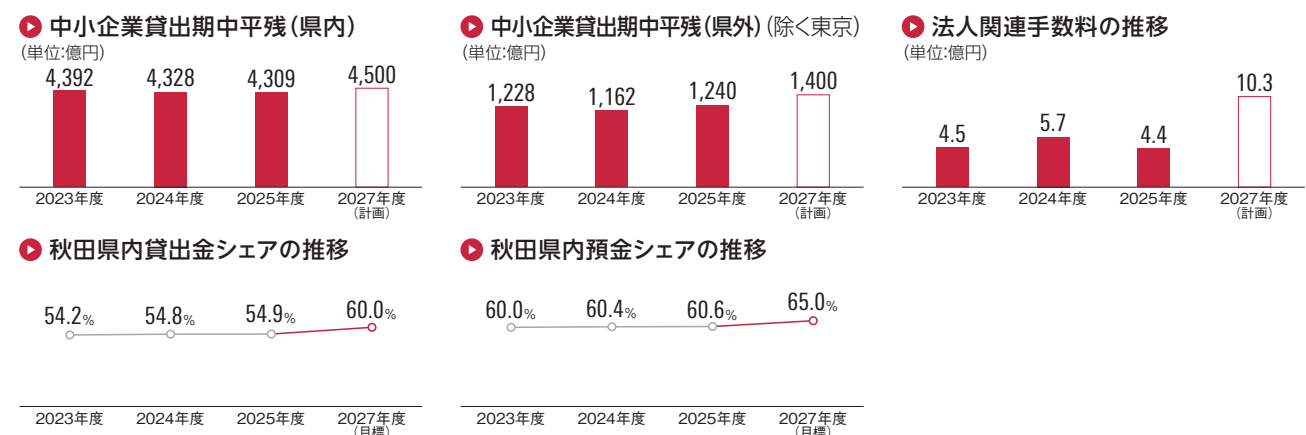
法人向けコンサルティング

当行グループでは、お客さまが抱える経営課題や将来の展望に対して、お客さまとともに考え、伴走していくビジネスパートナーでありたいと考え、お客さまの事業に対する深い理解を起点とした本質的な課題解決や徹底した伴走支援に取り組んでいます。



金融+非金融の経営課題を解決するプロフェッショナル・コンサルティンググループへ

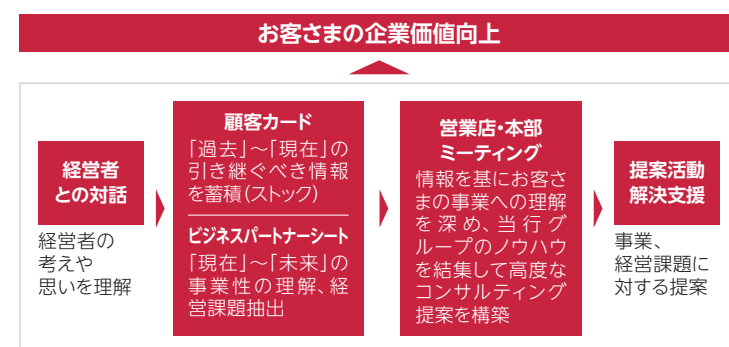
中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度) KPI



コンサルティング活動の起点=深い事業理解

過去・現在・未来という「線」でお客さまの事業を捉えるという考え方にに基づき、事業理解に取り組んでいます。過去～現在に至るまでのお客さまの情報を「顧客カード」に蓄積し、未来を見据えて事業性を捉え、抽出した経営課題を記載していく「ビジネスパートナーシート」を作成することにより、お客さまの理解を進めています。

また、それらの情報を基に「営業店・本部ミーティング」を開催し、当行グループのノウハウを結集したコンサルティングを展開しています。2025年度は82先について同ミーティングを実施し、コンサルティング支援を行いました。



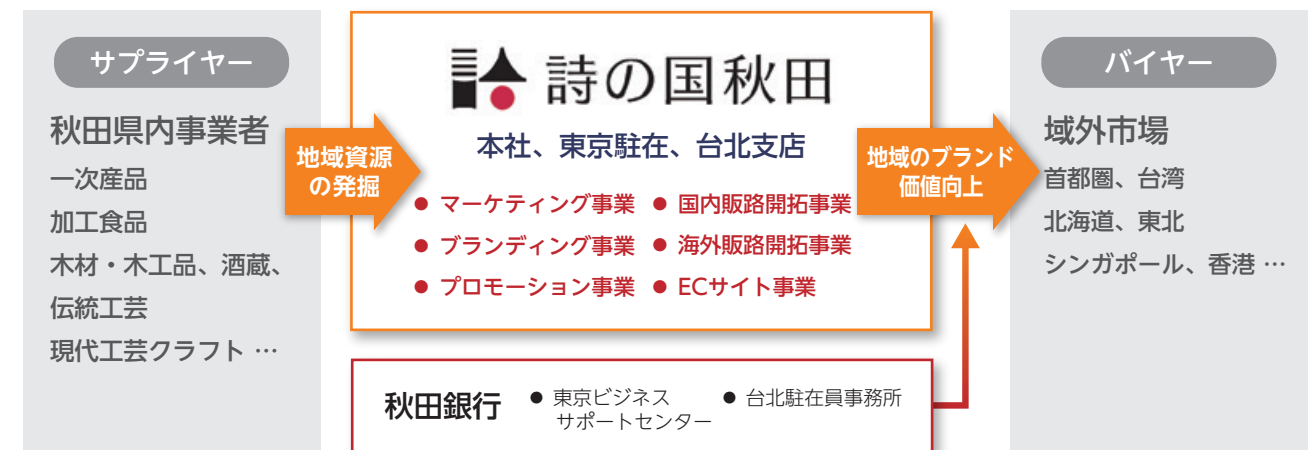
営業店・本部ミーティング

お客さまの販路拡大・地域のブランド価値向上

地域商社「詩の国秋田」では、拠点を有する首都圏(東京ビジネスサポートセンター)および台北(台北駐在員事務所)に加え、シンガポール、香港にも商圏を広げ、お客さまの販路拡大に取り組んでいます。また、地域の優れた資源や産品を活かしたマーケティングやブランディング、プロモーションなどにも取り組んでいます。

域外の需要を取り込み、継続的な取引へ結び付けることで、地域企業の新たなビジネス機会の創出と、競争力強化に取り組んでいます。

地域商社「詩の国秋田」の事業内容



さらなる販路拡大に向けた取組み

2025年11月、秋田県と連携のもと、仙台空港の定期便を活用し、秋田県産青果物を台湾向けに輸出する実証実験を実施しました。従来の成田空港経由と比較して所要時間が約2日間短縮され、輸送効率が向上する実証結果が得られており、秋田県の魅力ある青果物のさらなる販路拡大に向けて取組みを進めてまいります。



秋田県産りんごの輸出準備

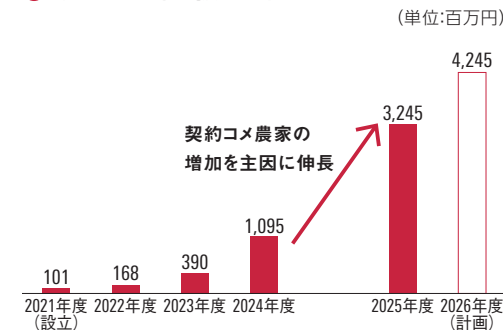
「クレヨンしんちゃん」と連携した産品・地域のプロモーション

詩の国秋田では、同作品にゆかりのある秋田県・埼玉県・熊本県の3県が連携する「『クレヨンしんちゃん』家族都市プロジェクト」の一環として、新ブランド「CRAYON SHINCHAN JAPAN CRAFTS(クレヨンしんちゃんジャパンクラフト)」を立ち上げました。地域の事業者さまと連携し、地域の文化、シンボル等を活かしつつ同作品とコラボレーションしたデザインの商品を展開するなど、地域産品のプロモーションにつなげています。



©U/F・S・A・A

県産品累計取扱高の推移



商談先数、契約件数の実績推移

		2023年度	2024年度	2025年度	2026年度(計画)
国内・首都圏向け	商談先数	1,646先	1,972先	1,141先	1,000先
	契約件数	1,037件	1,353件	2,394件	1,350件
海外向け	商談先数	319先	214先	692先	500先
	契約件数	210件	130件	345件	250件

総合人材支援～地域企業の「人材」に関する課題解決～

生産年齢人口の減少などを背景に企業の人材不足は深刻化しており、人材確保は秋田県内企業の重要な経営課題となっています。採用にとどまらず、育成、人事制度設計まで支援領域を広げ、「人材」に関する課題に総合的に対応することで、地域企業の競争力強化と当行の収益機会を拡大するとともに、秋田県の人口社会減の抑制に取り組んでいます。

▶ 秋田県の実年齢人口の推移 (単位:千人)

	1955年	2020年	2025年 (予測)	2035年 (予測)	2045年 (予測)
生産年齢人口	804	507	455	371	278

出典:国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口データ」を基に当行作成

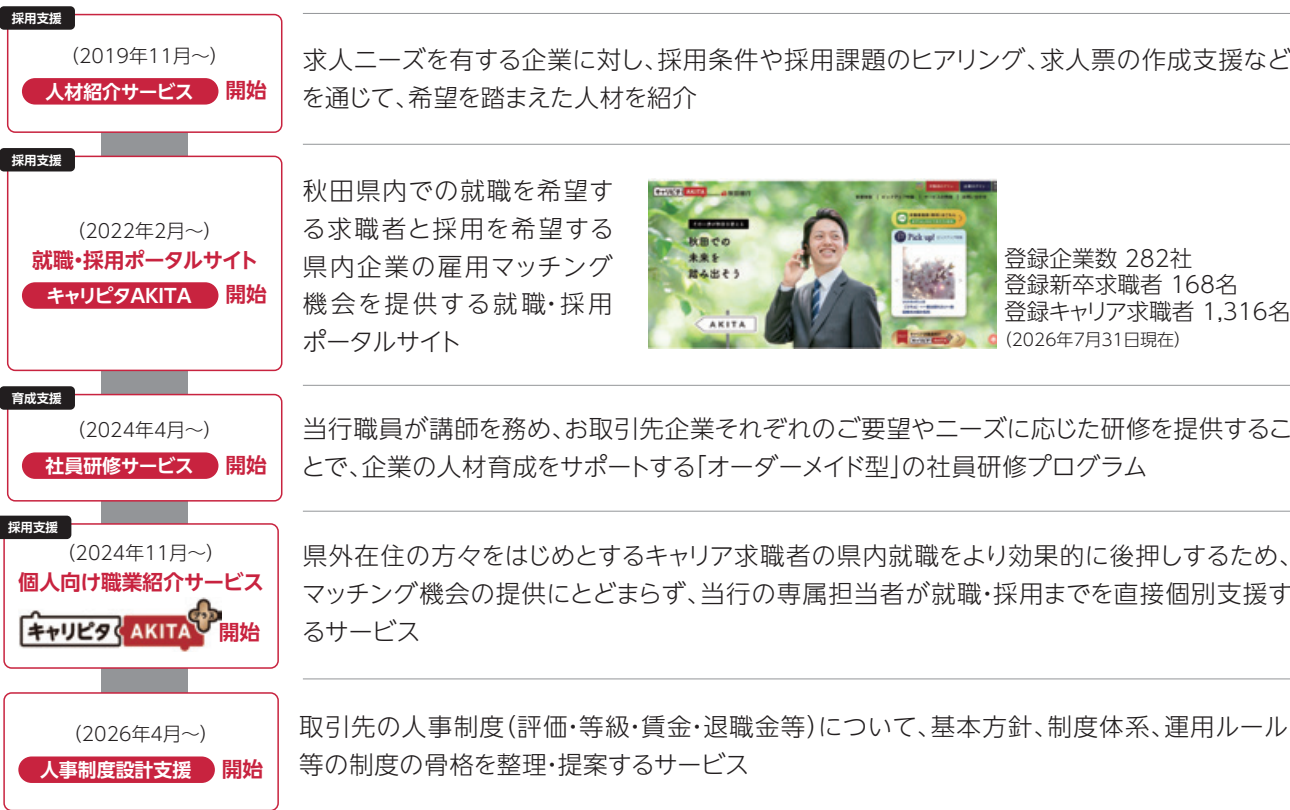
▶ 秋田県人口の社会増減数 (単位:人)
(2025年4月1日～2026年3月31日の人口増減)

県内への転入	県外への転出	社会増減数
11,481	15,214	▲3,733

出典:秋田県「秋田県の人口と世帯(月報)」を基に当行作成

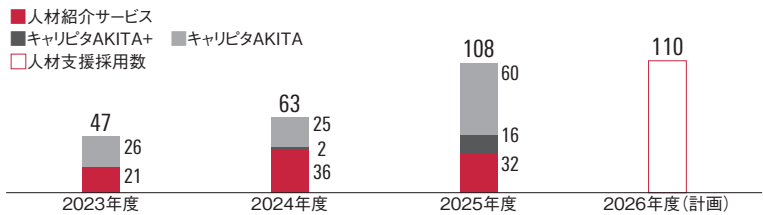
支援領域の拡大

2019年11月の人材紹介サービスの取扱い開始以降、採用、育成と段階的に支援領域を拡大してきており、2026年4月からは、県内企業の人材育成、定着、働きやすさの土台となる人事制度の設計支援を新たに開始しました。これらの取り組みを通じて、秋田県内に「選ばれる企業」が増え、地域に人が定着する循環の構築を目指しています。



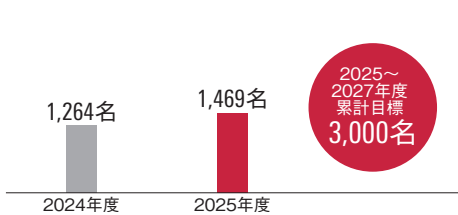
さらなる領域の拡大により「人材」に関する総合支援事業へ

▶ 人材採用支援の実績推移 (単位:名)



2025年度の採用数108名のうち、23名が秋田県外から県内への就職となっています。

▶ 社員研修受講者数



2025～
2027年度
累計目標
3,000名

後継者不足・不在への対応

秋田県の社長平均年齢・後継者不在率はともに全国平均を大きく上回る水準にあり、事業の円滑な承継や後継者の確保は地域の優先課題の一つとなっています。こうしたなか、企業の価値や経営者の想いを将来につなぐとともに、地域の産業や雇用の維持をはかるため、専門部署「事業承継支援室」を中心に事業承継・M&A支援に取り組んでいます。

▶ 社長の平均年齢の推移 (単位:歳)

	2023年	2024年	2025年
秋田県	62.5	62.6	62.6
全国平均	60.5	60.7	60.8

出典:株式会社データバンク「全国社長年齢分析調査」を基に当行作成

▶ 後継者不在率の推移 (単位:%)

	2023年	2024年	2025年
秋田県	70.0	72.3	73.7
全国平均	53.9	52.1	50.1

出典:株式会社データバンク「全国後継者不在率動向調査」を基に当行作成

内製化による伴走支援

「事業承継支援室」に専任者7名を配置し、営業店と連携した課題解決に取り組んでいます。特にM&A業務については、出向やOJTなどの外部機関との連携を通じたノウハウの蓄積により、内製化が進んでいます。

内製化にともない、よりお客さまの視点に立った支援や、M&A前後の統合プロセスを含めた伴走支援が可能となり、当行の強みとなっています。

	2023年	2024年	2025年
企業存続への寄与	11先	13先	10先
雇用維持への寄与	243名	164名	151名
支援内製化率	59.0%	75.0%	65.0%

将来を担う若手経営者・後継者の育成

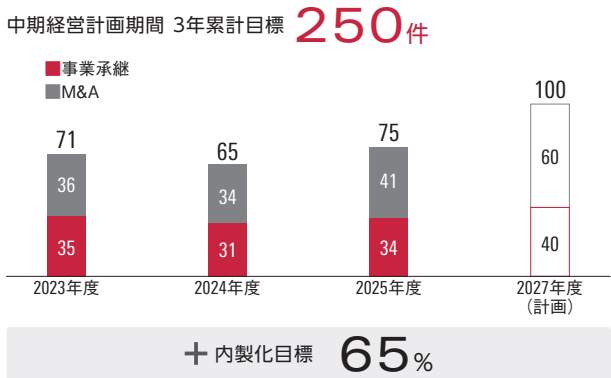
後継者育成を通じて円滑な事業承継を支えるとともに、将来の秋田県経済の発展を担う人材の育成を目的に、2011年より若手経営者・後継者を対象とした経営塾「あきた未来塾」を運営しています。経営環境の分析や意識改革、経営知識の習得、経営戦略の策定に至るまでを体系的に学び、これまで153名の卒業生を輩出しています。

2025年度は、岩手銀行の経営塾「いわぎん次世代経営塾」との合同講義を実施し、秋田県内企業の視察やワークショップを通じて両塾生間のネットワーク形成や経営者としての意識高揚をはかりました。

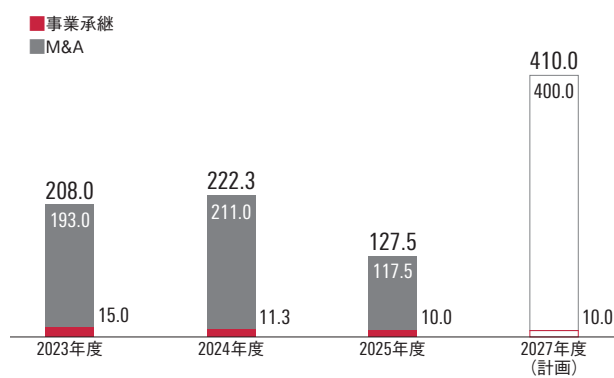


あきた未来塾・いわぎん次世代経営塾合同による
秋田県大湯村・もみ殻バイオマス熟供給プラントの視察

▶ 事業承継・M&A支援件数 (単位:件)



▶ 手数料収入(税込) (単位:百万円)



Ⅲ 「価値をつくる」戦略
法人向けコンサルティング

起業・創業支援

人口、事業所が減少し、開業率も低位にあるなかで、地域の持続的な成長をはかるためには、既存企業の支援に加え、次世代の産業や事業を生み出す起業家を継続的に育てることが不可欠です。当行グループは、起業・創業の構想段階から事業化・定着までの伴走支援に取り組み、起業件数の増加とともに、地域に根差しながら成長し、雇用と新たな価値を生み出す「ローカルスタートアップ」を継続的に生み出す仕組みづくりに取り組んでいます。

▶ 開業率の推移 (単位:%)			
	2022年度	2023年度	2024年度
秋田県	2.3	2.3	2.0
全国計	3.9	3.9	3.7

出典:中小企業庁「中小企業白書」、厚生労働省「雇用保険事業」を基に当行作成

事業の各段階を支援するプログラム・機能



スタートアップ伴走プログラム

当行グループと専門家が連携し、商品・サービスの開発段階から支援するスタートアップ伴走プログラム「スクラム」を2024年3月～2025年2月の期間に実施しました。また、2025年6月からは、事業アイデアを持つ起業家に対し商品開発の先の事業実証、事業化を支援する「スクラム延長戦」を実施しました。引き続き、各段階の起業家に適切な伴走支援を行い、起業家が挑戦し続けられる環境づくりを進めてまいります。



「スクラム延長戦」でのビジネスモデルのピッチ

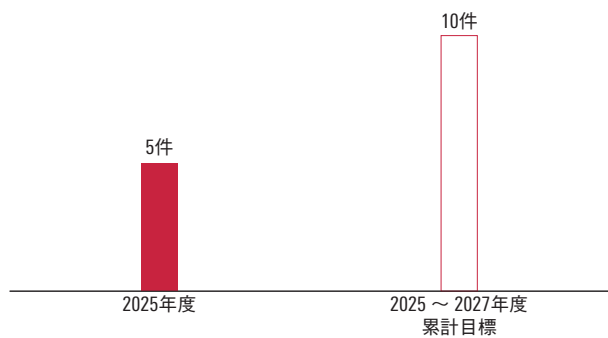
あきぎんキャピタルパートナーズによるエクイティ・ハンズオン支援

2023年7月に設立した投資専門子会社「株式会社あきぎんキャピタルパートナーズ」では、将来の地域経済を担う新たな事業の創出に向けた総額10億円の「あきぎんNEXT投資事業有限責任組合（通称:あきぎんNEXTファンド）」を含め2つのファンドを運営しており、2026年3月末までに両ファンド合計で累計19件の出資を実行しています。引き続き、ベンチャー企業やスタートアップなどに対し柔軟な資金供給を行っていくとともに、投資先へのハンズオン支援を通じた共創にも積極的に取り組んでまいります。

▶ 主な投資先

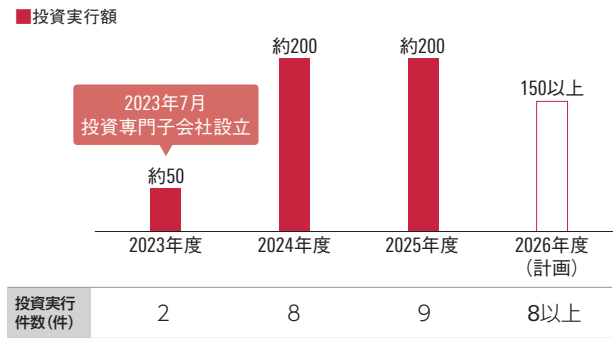
投資先	概要
株式会社 TOMUSHI	カブトムシを通じた地域内の資源循環ビジネスを展開する秋田県発スタートアップ 当行主催のビジネスコンテスト2019-2020で優秀賞を受賞して以降、ビジネスモデル構築に向けた継続的な支援を実施してきた。
株式会社 リピドームラボ	数千種類におよぶ脂質の質・量を一斉に測定できる高い技術と知見を活かし、脂質の分析・解析の受託サービスや脂質の研究開発支援を行う2018年設立の秋田大学発スタートアップ

▶ スタートアップ伴走プログラム参加先の事業化*件数



* 事業化の基準は、出資・融資等のファイナンス支援の実施、または法人登記としています。

▶ 投資実行件数・投資額



* 一部に投資非公開の案件が含まれるため概算値

DX・デジタル化支援

人口減少にともなう働き手不足が進むなかで、地域経済の活力を維持・向上させるためには、地域企業のDX・デジタル化による業務の省力化、効率化は不可欠になっています。当行では、本部の専門人材と営業店職員の同行訪問により、取引先企業が抱えるDX・デジタル化に関する課題の把握・明確化に努め、解決提案を進めています。

「くあきぎん」ビジネスポータル」の提供開始



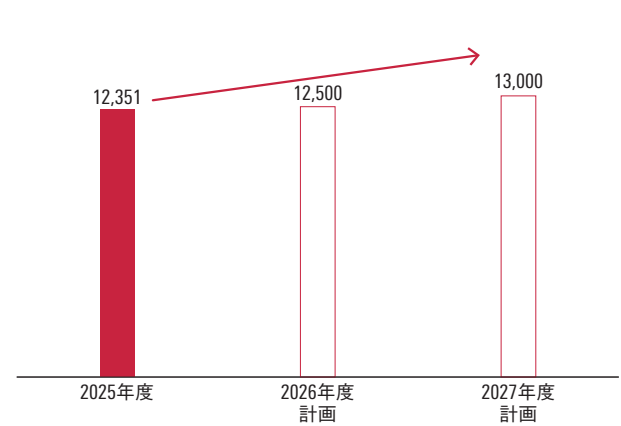
2026年4月より、フィンテック・スタートアップであるエメラダ株式会社との協業のもと、資金管理や決済・経理業務を高度化する機能に加え、営業店担当者との書類データやメッセージのやり取りが可能なコミュニケーション機能を備えた「くあきぎん」ビジネスポータル」の提供を開始しました。本サービスを通じてお客さまの業務効率化をはかるとともに、デジタル接点の拡大による当行の収益基盤の拡大につなげてまいります。



▶ 「くあきぎん」ビジネスポータルの主な機能

資金管理機能	他金融機関口座も含めた資金を一元管理し、残高推移や資金繰りレポートを把握
ビジネス I B連携	法人インターネットバンキングと円滑に連携
請求書の発行・保存	電子請求書の作成・発行、受領した請求書の保存
書類の電子保存	・ 電子帳簿保存法に対応した書類の保存 ・ 必要な書類を営業店行員へデータ共有
請求書カード払い	保存した請求書のクレジットカード決済
お知らせ・各種通知	当行からのご案内・お知らせが表示

▶ 「くあきぎん」ビジネスポータル・ビジネスIB利用先数 (単位:先)



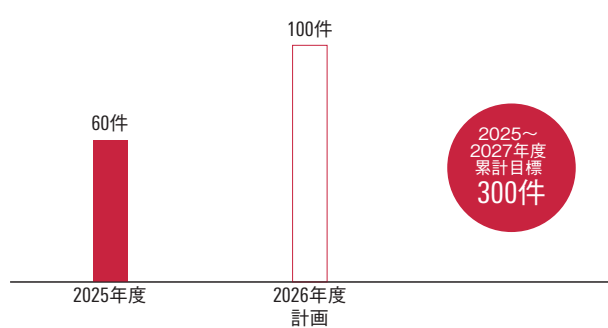
秋田県内のITベンダー7社との業務提携

2026年7月、秋田県内に本社を置くITベンダー7社と顧客紹介に関する業務提携契約を締結しました。当行グループが有するお取引先とのリレーションや課題把握力と、各ベンダーが有するIT分野における専門的知見・技術力を組み合わせることにより、IT・DX化に関する経営課題への対応力向上をはかるものです。お取引先ごとのIT・DX化ニーズに応じたITベンダーの紹介やシステム導入、業務効率化、デジタル活用などの課題解決提案を進め、地域企業のIT・DX化を一層進めてまいります。

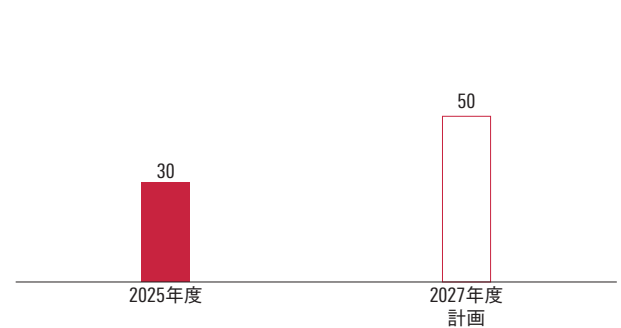


2026年6月に開催した「DX化による経理業務の効率化セミナー」

▶ お客さまのデジタル化・DX支援件数



▶ DXコア人材の人数



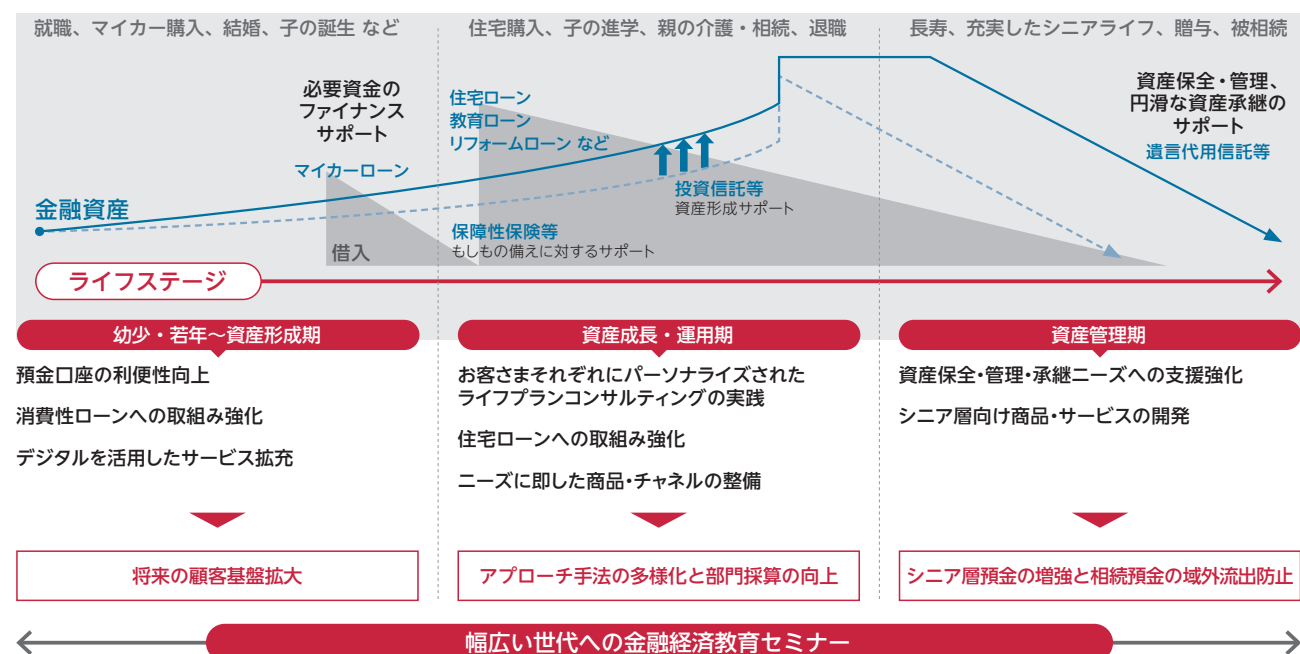
* 本部・営業店のDXコンサルティング人材

Ⅲ 「価値をつくる」戦略

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立

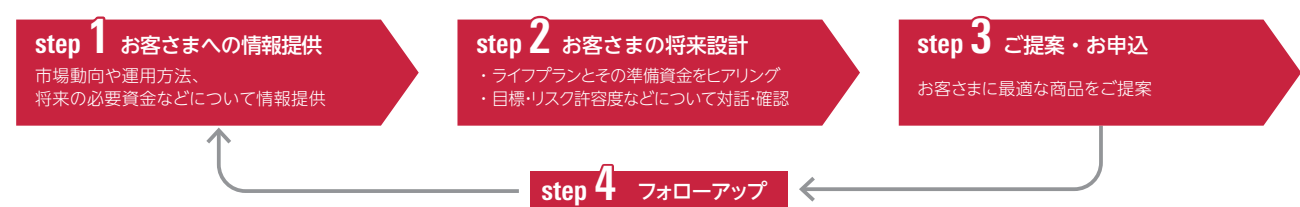
個人向けコンサルティング

当行グループは、お客さま一人ひとりが思い描く将来の実現を支える「生涯にわたるパートナー」を目指しています。ライフステージやニーズに応じた適時適切なコンサルティングを通じて、人生100年時代における豊かな暮らしのサポートに取り組んでいます。



適切なライフコンサルティングの実践に向けて

多様化するお客さまのニーズへ適切にお応えするため、資産形成や多様化するリスクへの備えなど、お客さまのご意向をしっかりと理解し将来に対する想いなどを共有するプロセスや、サービスご提供後のフォローアップを重視した取り組みを行っています。



お客さま本位の業務運営に関する取組み

当行では、お客さま本位の業務運営の徹底をはかるために「お客さま本位の業務運営取組方針」を制定し、本方針に基づく取組状況と、その内容を客観的にご確認・評価いただくための指標を公表しています。

(https://www.akita-bank.co.jp/news/news_abank/honi_gyoumu/)

お客さまアンケート(NPS)評価

「お客さま本位の業務運営取組方針」の浸透度合いと、お客さまからの評価を定量化し、今後の業務改善につなげるため、店頭または職員の訪問により金融商品をご購入いただいたお客さまを対象に、アンケートを実施しています。アンケートを通じて算出するNPS評価は、家族や友人から相談を受けた際、ご自身の当行担当者をすすめたいか、0～10段階で評価していただく指標です。「すすめたい」(9～10点)の割合から、「すすめたいと思わない」(0～6点)の比率を差し引いて算出するものであり、この指標の4段階評価は、過去4回連続最高の「A」となっています。

※ 対象のお取引は、投資信託（口座開設、一括ご購入、積立投信の新規ご契約）および生命保険の新規ご契約です。

NPS評価	2020年度	2021年度	2024年度	2025年度
	A	A	A	A

(A:25以上、B:10～24、C:0～9、D:0未満)

コンサルティング活動の高度化

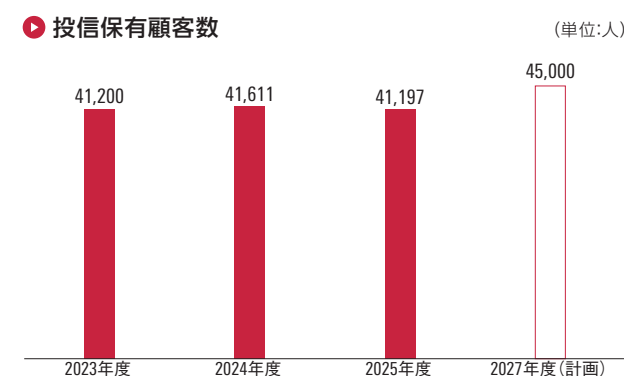
セグメント別営業（P.30）の考え方にに基づき、資産形成（インフレ、金利、相場変動への対応）、老後資金（年金、医療・介護）、承継（相続税、資産承継）、資金調達（ローン）等、セグメントごとの中心的なニーズ・課題を整理し、目指す提供価値や提案のプロセスを明確化することで、コンサルティング活動の高度化をはかっています。

高度提案の構築にあたっては、営業店と本部が情報やアイデアを出し合い、潜在ニーズを含めた真のニーズを把握したうえで、それに対して最適な提案を協議し、提案につなげる「個人コンサルティング検討会」を随時開催するなど、グループ一体となった活動を行っています。

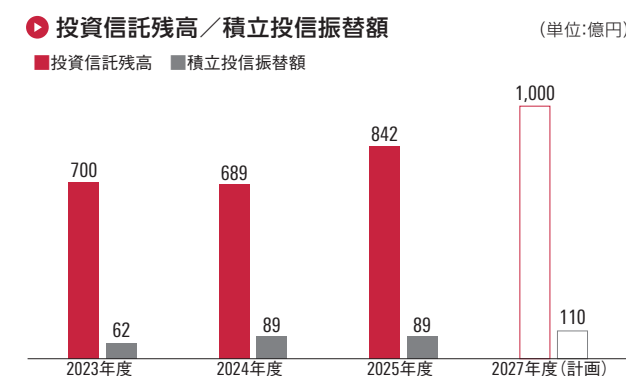


「個人コンサルティング検討会」

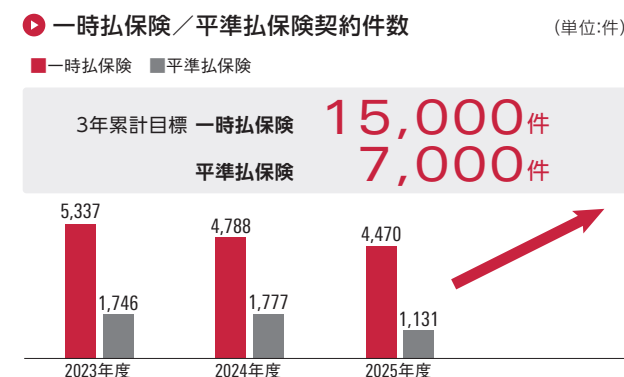
▶ 投信保有顧客数



▶ 投資信託残高／積立投信振替額



▶ 一時払保険／平準払保険契約件数



▶ 住宅ローン実行件数



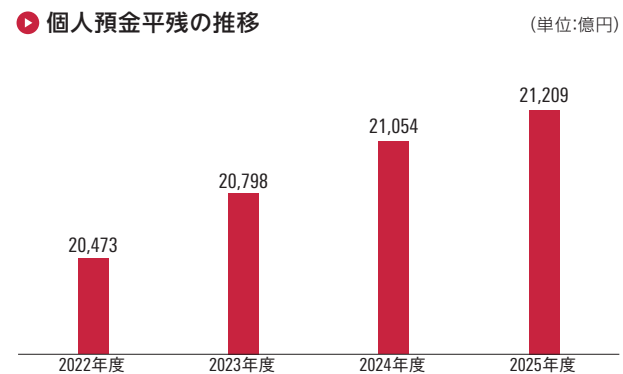
Ⅲ 「価値をつくる」戦略

個人向けコンサルティング

預金商品の拡充

当行で年金をお受取りの方を対象に定期預金の金利を優遇する「〈あきぎん〉スーパーシニア」や、残高に応じた金額を地域の課題解決に資する寄付に充てる「〈あきぎん〉ふるさと 秋田応援定期預金」、お客さまに脱炭素社会実現への取り組み機会を提供する「〈あきぎん〉グリーン定期預金」など、預金商品の拡充に取り組んでいます。

こうした商品開発や、パートナーとしてお客さまと長期的な信頼関係を構築することで、資産管理に関する取引の集約や、安定性・粘着性の高い個人預金の獲得につなげています。



デジタルチャネルの強化

「あきぎんアプリ」の機能拡充

2026年7月、非対面チャネルでの接点・取引の拡大に向けて、「あきぎんアプリ」の機能を拡充しました。これまでの普通預金・投資信託の口座開設、残高・入金明細照会、振込、税金等の支払いに加えて、以下の機能を新たに追加しました。

- ・ 親権者による子ども口座開設・照会
- ・ 家族口座の見守り機能
- ・ 地域の店舗で使用できるクーポンの配信
- ・ 投資信託、定期預金、外貨預金の取引



デジタルマーケティングの強化

2025年3月より、マーケティングオートメーションツールを導入し、お客さまにとって最適なタイミング、チャネルで情報を提供する「One to Oneマーケティング」に取り組んでいます。

対面でのコミュニケーションに加え、メール、SMSおよびアプリから得られたデータの活用を進め、お客さまのニーズにより適うソリューションの提供に取り組んでまいります。



金融経済教育への取り組み

人生100年時代における豊かな暮らしを下支えする取り組みとして、幅広い世代に対する資産形成や運用に関するセミナーや、地域の将来を担う若い世代が正しい金融知識に触れる機会となるイベントに積極的に取り組んでいます。

シニア世代～人生100年時代を豊かに生きる～

2025年度は、高齢者の積極的な社会参加を促す「長生きプロジェクト」の中核事業である「長生き学校」の一環として、「お金の長生き～人生100年時代を豊かに生きる～」と題し、高齢者の皆さまに向けたセミナーを実施しました。



高齢者の皆さまに向けたセミナー

現役世代～「職域セミナー」の実施～

お取引先企業の従業員の皆さま向けに、資産形成や運用の講義を行う「職域セミナー」を推進し、一人ひとりの豊かな暮らしをサポートしています。



職域セミナー

将来世代～児童・学生の金融リテラシー向上～

2008年から継続開催している小学生向けのイベント「親子でチャレンジ!あきぎんワクワク探検隊」では、お金の役割や大切さなどについて楽しみながら学ぶ場を提供しており、これまで延べ445名の小学生が参加しています。



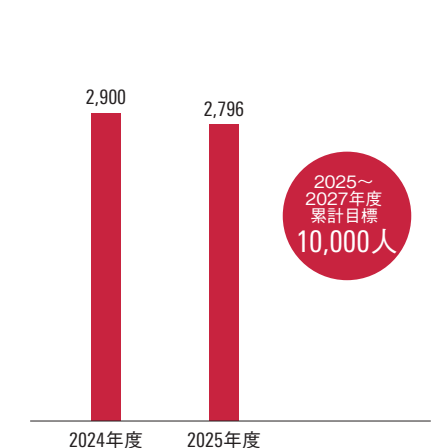
お金の正しい使い方を学ぶボードゲーム
(あきぎんワクワク探検隊)



12チーム、24名の高校生が参加した
第20回 エコノミクス甲子園 秋田大会

また、2007年より、高校生の金融経済の知識を競うクイズ大会「エコノミクス甲子園秋田大会」も継続的に開催し、人生を豊かにするための金融リテラシーの向上に取り組んでいます。

● 金融経済教育実施人数 (単位:人)

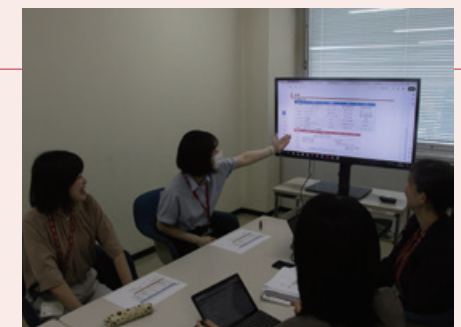


Topics

金融経済教育の拡大に向けて

地域の皆さまの人生100年時代における豊かな暮らしを実現していくため、営業店を含め全行で金融経済教育に取り組んでいます。

2026年度の「親子でチャレンジ!あきぎんワクワク探検隊」では、営業店職員を運営メンバーとして公募し、イベントの企画・運営に参画しました。運営に携わった職員には、その後も本部主催の金融経済教育に関するミーティングに参加してもらい、営業店の視点や現場で得た気づきを当行の取り組みに反映することで、金融経済教育のさらなる充実をはかっています。



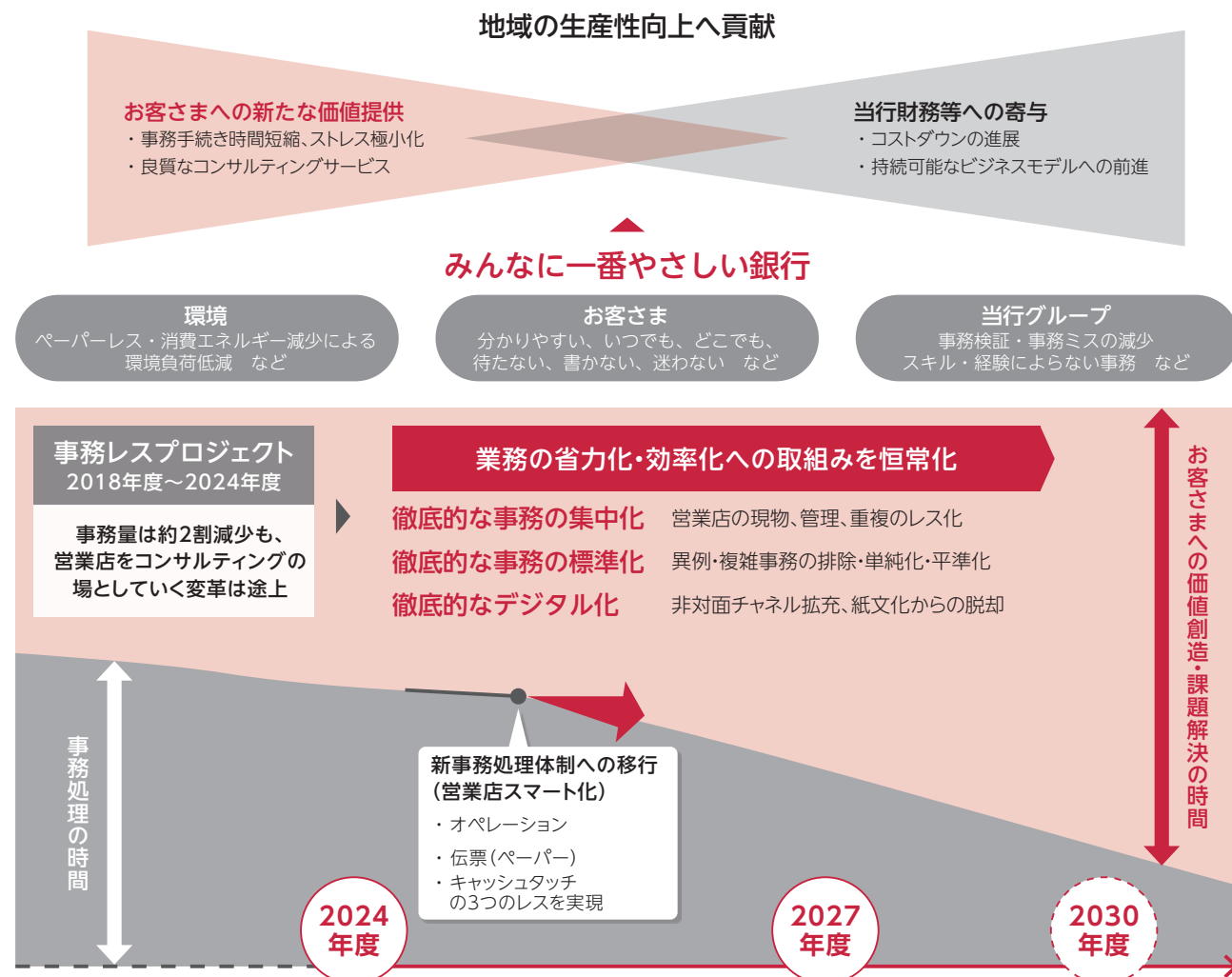
金融経済教育ミーティングで発言する営業店職員

Ⅲ 「価値をつくる」戦略

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立

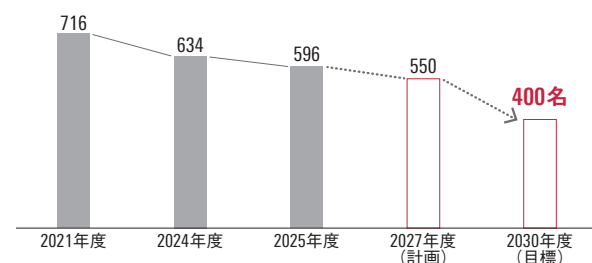
業務の省力化・効率化

「みんなに一番やさしい(優しい、易しい)銀行」をコンセプトに、当行グループとお客さまの業務の省力化・効率化に徹底的に取り組んでいます。コストダウンやコンサルティングに充てる時間の増加などを通じて、当行グループの生産性を高めるとともに、お客さまと地域の生産性向上に貢献していくことを目指しています。



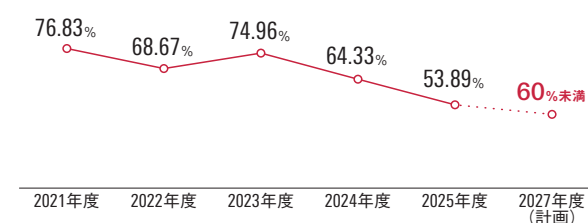
事務人員数最適化 400名体制の構築(営業店・本部)

事務人員の最適化により、高度専門・コンサルティング分野など強化分野へ配置する人員を創出し、当行の生産性向上をはかってまいります。



2027年度OHR目標 60%未満の達成に寄与

● OHR(単体・コア業務粗利益ベース)



営業店窓口の新たなシステムへの移行(営業店スマート化)

2026年5月より、営業店窓口の新たなシステムへの移行を順次進めています。新たなシステムは、店頭のタブレット端末およびセルフ式現金入金機で取引を完結することで、①オペレーション②伝票(ペーパー)③キャッシュタッチの3つの「レス」を実現するものであり、お客さまの各種お手続き時間の短縮や、店頭事務の効率化によるコンサルティング活動の拡充をはかっています。

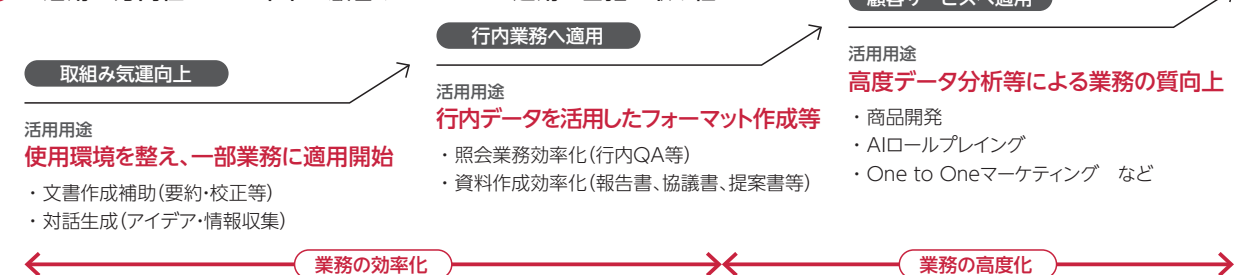
2026年度上半期中に全店の移行が完了する予定であり、すでに移行している営業店では伝票枚数が6割減少し、閉店後の作業が大幅に削減されるなど、大きな効果につながっています。今後、機械操作方法の浸透などにより、お客さまの待ち時間の短縮など効果はさらに拡大していく見通しです。



生成AIによる業務の効率化・高度化

行内業務の省力化を実現し、創出した時間をお客さまに向けた活動に充てることで、より質の高いサービスの提供につなげるため、生成AIを導入しています。2025年7月から「neoAI chat」を本格実装し、2026年1月からは全職員が使用できる環境を整備しました。導入期は文書検索や文書校正などが中心でしたが、現在では顧客データを踏まえた行内稟議書や提案資料などの作成支援にも用途を拡大しており、2026年中の顧客サービスへの適用を目指して取組みを進めています。将来的には事務を「ヒト」から「AI」へ置き換えることで、生産性向上だけでなく適正な人員での業務運営の構築にも活用していきます。

▶ AI活用の方向性:2026年中の顧客サービスへの適用を目指し取り組む



Topics

「AI頭取」の活用 ～頭取目線で職員の対話相手となるAIアシスタント～

職員に対し、経営の考え方や価値観に基づく対話機能を提供し、思考整理を通じて業務の効率化・高度化を促進するとともに、視座を高め、自律的な成長を支えることを目的として、2026年8月より、生成AI「neoAI chat」を活用したアシスタント「AI頭取」を導入しています。

このアシスタントは、利用職員に対し答えを提示したり、判断や決裁を代行するものではなく、経営としての方針、価値観、方向性などを踏まえながら、思考を整理し、深めるための対話相手として活用するものです。日常業務における迷いや論点の整理から、提案や企画の方向性の検討まで幅広く活用することで、職員一人ひとりの思考の質を高め、提案力の向上や業務の高度化につなげてまいります。



地域資源の錬磨と高付加価値化

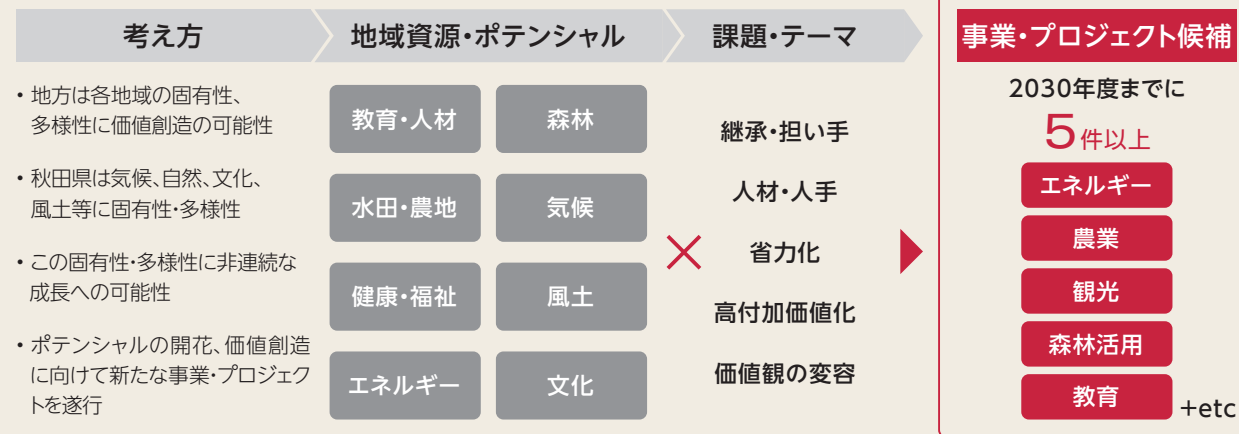


取締役専務執行役員
三浦 力

新規事業を通じて地域資源を磨き上げ、秋田を選ぶ理由をつくる

人口減少が進むなかでも、地域の未来を縮小で捉えるのではなく、変化のなかに新たな価値を見出すことが重要です。私は、新規事業の開発は、秋田に眠る資源を磨き上げ、事業として育て、地域の成長につなげる挑戦だと考えています。中期経営計画に掲げたテーマのうち、農業やエネルギー分野で新規事業の方向性が固まりつつあります。外部の知見も取り込みながら、当行グループ自ら実践と検証を重ね、新たな事業を形にしていまいります。こうした取り組みを通じて、事業・投資・人を呼び込み、「秋田を選ぶ理由」を増やすことが、地域の持続性と当行グループの企業価値向上につながると考えています。

地域のポテンシャルを引き出す新規事業の創出



2025年度

- 各分野の事業化に向けた検討
- 以下の2分野については取組みの方向性を決定

エネルギー

農業

2026年度

- 各分野の事業化に向けた検討を継続しつつ、上記2分野については事業化具体化に向けて取組みをフェーズアップ

新規事業開発の進捗

エネルギー分野の方向性

2013年5月、地元企業と共同で設立した風力発電事業会社「㈱A-WIND ENERGY」に出資して以来、行員の派遣などを通じて同社が営む陸上風力発電事業に直接的に参画し、ノウハウを蓄積してきました。国内で唯一、複数海域が指定されている洋上風力発電事業の開発にも、専門部署「洋上風力産業支援室」を中心に関与を深め、再生可能エネルギー事業に対する総合的なノウハウの蓄積をはかっています。今後、当行グループとして再生可能エネルギーの地産地消に向けた新規事業を具体化していくとともに、地域のシンクタンクとして取引先の事業化支援と投融资の両面で事業開発の推進をはかります。

将来的には、再生可能エネルギーの地産地消、蓄電池事業、水素・アンモニア事業など、先進的な取組みが循環し、秋田県が関連産業の先進地であり続ける姿を目指します。



㈱A-WIND ENERGYの風車（潟上市）

農業分野の方向性

当行グループが農業生産を自ら実践することにより、生産・経営ノウハウの体系的な蓄積と、農業分野における伴走支援機能の高度化をはかります。新規就農のハードルを下げる仕組みを構築することで農業の担い手確保や事業承継に貢献するとともに、将来にわたりコメ生産をはじめとする基幹農業の供給力を維持し、秋田県が農業県としての優位性を保ち続けることを目指す地域像として取り組んでまいります。

秋田県立大学と共同実証試験に向けた基本合意を締結

稲作経営における低コスト、かつ、省力で安定生産を実現する収益モデルの共同実証試験に向けて、2026年6月に公立大学法人秋田県立大学と基本合意を締結しました。実証試験においては、秋田県立大学の技術・知見および圃場・設備等を活用するとともに、当行グループのネットワークを活用し、スタートアップやアグリテック関連企業等との連携可能性を追求し、目指す地域像の実現につなげてまいります。



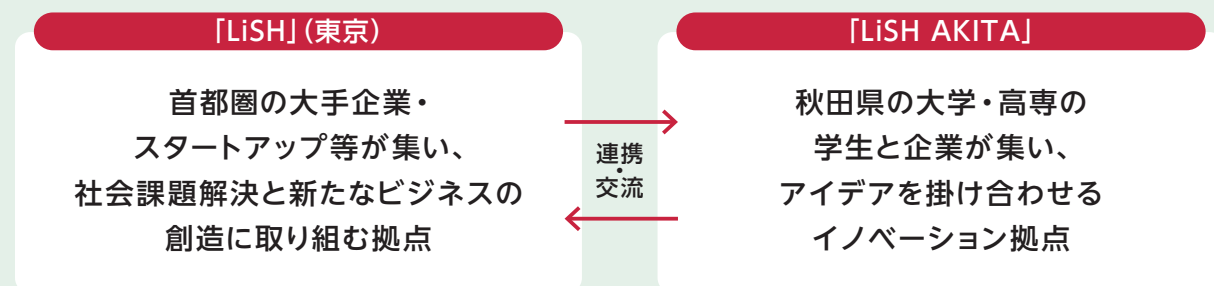
Topics

秋田は日本の未来を創る実験場 ～秋田と東京をつなぎ、共創を生み出す～

2025年3月より、東日本旅客鉄道株式会社がまちづくりを進めている「TAKANAWA GATEWAY CITY」に、地方銀行で唯一、パートナー企業として参画しています。「TAKANAWA GATEWAY CITY」におけるビジネス創造の中核を担う施設「LiSH」には、大手企業やスタートアップ、学術機関などの多様な知が集っています。当行は「LiSH」と秋田県のスタートアップや自治体とのパイプ役を担い、県内スタートアップの事業成長を促すとともに、県内の地域資源を活用した「LiSH」会員企業との事業共創を目指しています。

2026年3月には、「LiSH」の地域展開第一弾となる「LiSH AKITA」が開設され、県内の企業や学生のイノベーション拠点として機能しています。

秋田県では全国に先んじて人口減少・高齢化が進行しており、課題先進県の側面がありますが、発想を変えれば、日本の地域の未来がすでに秋田県にはある、ともいえます。こうした環境に興味を持つスタートアップと、当行グループが事業共創に取り組むことで、秋田県の「日本の未来を創る実験場」としての価値が生まれると考えています。



スタートアップ交流イベントの開催

当行と岩手銀行は、地域課題解決に向けた共創事業の創出を目的に、スタートアップ交流イベントを「LiSH」で開催しました。

秋田・岩手両県を「日本の未来を創る実験場」と位置づけ、地方展開や社会課題解決に関心を持つスタートアップ10社を招聘し、ピッチや交流会を通じて、両行および県内企業との意見交換や連携のきっかけづくりを行いました。



スタートアップ
による事業内
容のプレゼン



交流会を
通じたネット
ワーキング

東日本旅客鉄道株式会社 マーケティング戦略部
広域都市創造ユニット TOKYO GLOBAL VALUE DESIGN **宮嶋 耕平氏**



Q 秋田にどのような可能性や独自性を感じていますか。

豊かな自然資源を基盤にエネルギーや食料、観光等の分野で新たな価値を創出できる点に可能性があると考えています。特に再生可能エネルギーは全国有数のポテンシャルを持ち、GXを支える拠点として大きな成長が期待されています。また、高い食料生産力や豊かな森林資源、秋田竿燈まつり等に代表される“秋田らしさ”とい

う自然・文化資源には独自性を感じます。人口減少や高齢化など日本が直面する社会課題の最前線にあるからこそ、DXや地域課題解決型スタートアップの実証・事業化が進めやすい環境があります。秋田は「課題先進県」であると同時に「解決策先進県」となり、未来のモデルを示せる地域だと感じています。

Q 秋田銀行に対し、パートナー企業としてどのような役割を期待されていますか。

秋田銀行には、「地域価値共創」の中核として、LiSHおよびLiSH AKITAをつなぐハブ機能を期待しています。県内企業や自治体、アカデミア等との強固なネットワークを活かし、人口減少や高齢化、人手不足、GX・DXなどの地域課題と、首都圏の企業やスタートアップ

等の技術・アイデアを結び付ける役割です。特に「秋田は日本の未来を創る実験場」という視点のもと、実証フィールドの提供や共創テーマの発掘を通じた新産業創出を推進していただきたいと考えています。

Q 今後、秋田と首都圏をつなぐことで、どのような価値を生み出していきたいですか。

地域課題の解決と新たな産業創出が循環する共創エコシステムを生み出していきたいです。秋田を人口減少や高齢化といった日本の社会課題に挑戦する「未来実験場」と位置づけ、LiSHのネットワークを通じて集まる企業やスタートアップ、アカデミア等の最先端の技術・ノウハウを活用し、全国へ水平展開可能なモデルを創出したい

です。また、秋田の独自性や強みと首都圏の資本・マーケットを結び付け、新たな事業機会を生み出していきます。さらに、秋田県内の学生が企業との共創に参画し、卒業後も秋田と首都圏とのつながりを維持することで関係人口の拡大を促し、持続的な価値創造を実現する仕組みを構築していきたいです。

株式会社あきぎんキャピタルパートナーズ
事業部 マネージャー

伊藤 奎晟



Q 「LiSH AKITA」の開設や首都圏との接点拡大を通じて、秋田にどのような事業機会が生まれていると感じますか。

人口減少・高齢化など、他の地域でも同様の課題があるなか、当行のLiSH参画を契機として、秋田県に興味を持っていただく機会が

増え、事業共創の可能性が広がりました。LiSH AKITAが開設されたことで、首都圏とのつながりはさらに深まったと感じています。

Q あきぎんキャピタルパートナーズは、資金提供にとどまらず、スタートアップや地域企業の挑戦をどのように後押ししていきますか。

当行グループが長年培ってきた「お客さまとの強固な信頼関係とネットワーク」を活かした伴走支援を行います。スタートアップに対しては地域企業との橋渡し役を担うとともに、地域企業に対しては、県内にはない知見や技術等の経営資源を当行が呼び込み、最適なマッチングをはかります。

また、スタートアップと地域企業は企業文化が異なるため、当行が間に入り、双方の認識やニーズを丁寧にすり合わせることで両者の共創を実現してまいります。こうした伴走支援を通じて、地域経済の活性化、スタートアップの企業価値向上、新たな投融資機会の創出につなげていきます。

Q 今後、秋田を“日本の未来を創る実験場”としていくために、どのようなテーマで共創を広げていきたいですか。

大きく2つの軸で共創を広げていきたいと考えています。1つ目は、人口減少や高齢化といった地域課題を解決するためのテーマです。自動化や業務効率化を通じて、「日本の近未来」を映す秋田で、課題解決モデルを実証し、全国展開への蓋然性を高めます。2つ目は、地域資源の活用に関するテーマです。当行が新規事業の開発分野として検討している「エネルギー、農業、観光、森林活用、教育」とい

た領域をはじめ、地域資源の価値を高める可能性のある領域とのシナジー創出をはかります。

これらのテーマは、TAKANAWA GATEWAY CITYで実証実験が進む「環境、モビリティ、ヘルスケア」の取組みとも親和性が高いと考えています。今後も東日本旅客鉄道様との連携を深め、持続可能な地域社会の実現に取り組んでまいります。

経営戦略と人材戦略のつながり

経営戦略

基本方針①

価値共創ビジネスモデルの確立

人材・スキル
(個の力のレベルアップ)

成長意欲 × 成長機会

スキルマップ → P.55 経営戦略遂行に必要な人材・スキルの定量化

- 経営戦略遂行に必要なスキル・資格を約100項目抽出
- スキルレベルに応じて5段階(A～E)にランク付けし、強み・弱みを見える化

スキル判定項目

ライフパートナー

ビジネスパートナー

☐ 情報収集
☐ 情報提供
☐ 将来設計
 …

☐ ニーズ把握
☐ 販路拡大
☐ 事業承継
 …

リーダーチャート

コアスキル

実績

資格関連スキル

人材育成 → P.53 経営戦略遂行に必要な人材への投資

「高度スキル保有者の組織目標100名」および「個々人の成長目標」とのギャップを定量的に把握し、不足するスキルに応じて研修内容をブラッシュアップ

ギャップの把握

研修見直し

高度スキル保有者の充足率

「目指す姿」と現状のギャップをスキルマップにより定量的に把握

ギャップを解消するため、研修の範囲・難易度を見直し

2024年4月

2026年4月

ライフパートナー

ビジネスパートナー

13% ▶ 73%

29% ▶ 97%

し が く

如学カレッジ → P.53 2021年度開学

累計受講者数 (単位:人)

2022年度

2023年度

2024年度

2025年度

102

169

205

248

事業構想プロジェクト研究 → P.53 2024年度開始

学校法人先端教育機構事業構想大学院大学と提携し、未来を見据えた新しい事業を構想する力を有する人材を育成するプロジェクト研究をスタート

学校法人 先端教育機構

事業構想大学院大学

秋田銀行

既存事業の価値向上

新たな価値創造

働きがい・多様性
(個の力の最大化・融合)

成長意欲 × 成長環境 × 職場環境

マネジメント → P.54

- 360度サーベイ/アセスメント研修 2025年度導入
- 1on1ミーティング 2023年度導入

マネジメント力の定量化により目指す姿とのギャップを把握

マネジメント系研修の受講者数

2024年度

2025年度

868名 ▶ 1,893名

内省を促し、気づきを与え、自律的な成長支援をサポート

気づきを得た人の割合

2024年1月

2026年7月

82% ▶ 86%

DEI → P.52

- ワークショップ“Chatomo”
- 女性活躍の推進
- ジョブコーチの配置
- テレワーク制度の導入
- 育休職場応援手当の導入
- ビジネスカジュアルの導入

主要なKPI	2024	2025	2026 (目標)
女性管理職比率	10.4%	14.0%	16%以上
女性役席者比率	32.7%	39.6%	40%以上
障がいのある方の雇用率	2.6%	2.9%	2.9%以上
男性育休取得率	107.1%	113.3%	100%以上
男性育休平均取得日数	12.5日	33.5日	18日以上

健康経営 → P.55

からだ

健康支援アプリの導入

ウォーキングコンテスト

特定保健指導の完全実施

ここ

ストレスチェックの集団分析

メンタルヘルスセミナー

アブセンティーズム(日)

プレゼンティーズム(%)

1.8

2.0

3.2

3.0

92.7

92.6

2022

2023

2024

2025

人的資本の充実

労働生産性の向上

一人あたり営業利益

2024年度

2025年度

8百万円

14百万円

エンゲージメントスコア

エンゲージメントスコアを起点としたPDCAサイクル

2024/9

2026/2

50.7

56.2

戦略的な人材配置

経営戦略と連動した人材ポートフォリオを推進

→ P.50

高度スキル保有者の配置率

スキルマップの上位ランク者を全店に配置

→ P.55

秋田銀行グループがつくる価値、つなぐ未来

「価値をつくる」道筋

「価値をつくる」戦略

価値創造を支える経営基盤

コーポレートデータ

47

48

人的資本の充実

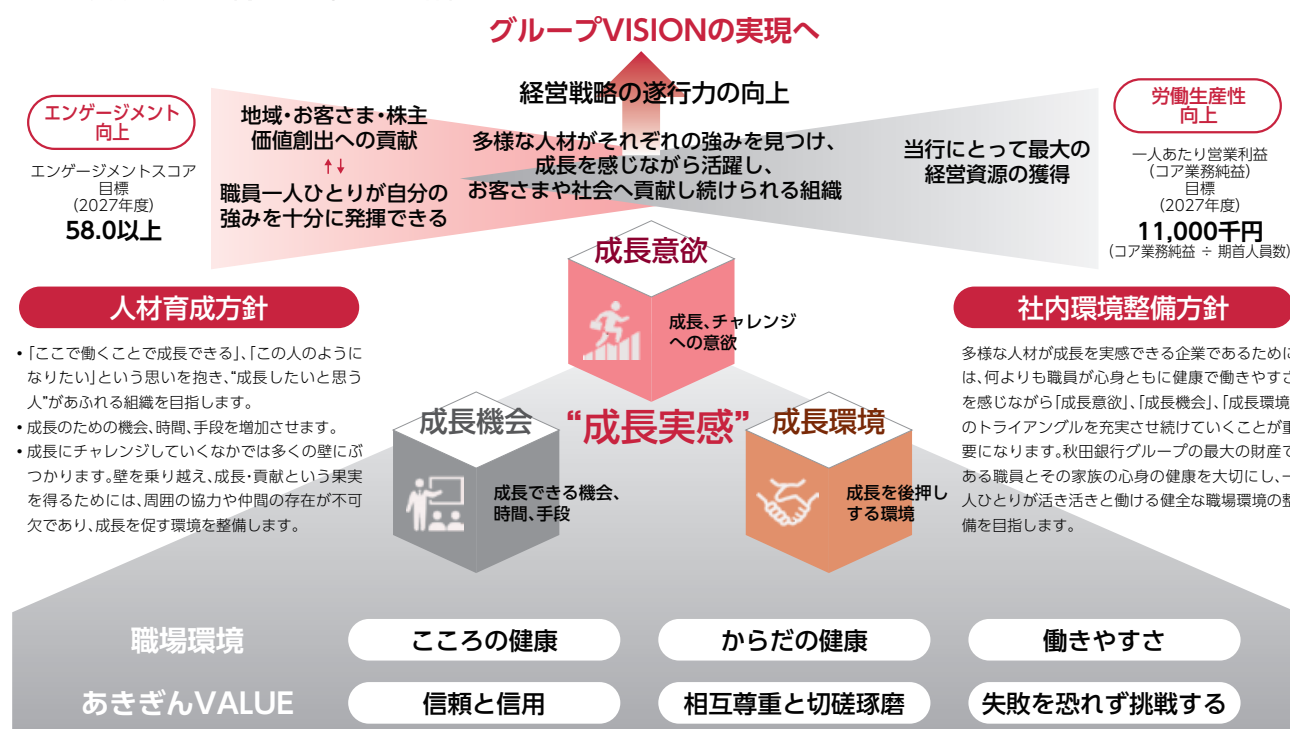


取締役常務執行役員
保坂 英明

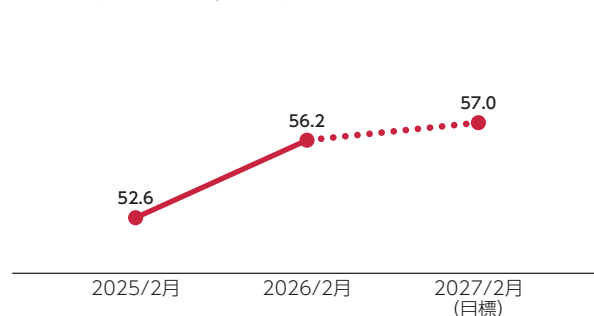
多様な人材が成長を実感し続ける組織

当行グループでは、最も重要な経営資本である「人材」の厚みを増し続けるために、「人“財”価値共創プロジェクト」として、プロのコンサルティング集団を形成するための「人材づくり」、働きやすく、働きがいのある職場を整備するための「組織づくり」を推し進めてきています。人的資本を充実させる重要ファクターである「成長意欲」、「成長機会」、「成長環境」、「職場環境」の各施策を体系的に結び付け、多様な人材が“成長実感”を通じてそれぞれの強みを磨き、仲間と切磋琢磨しながら成長・活躍し、お客さまや社会に貢献し続けられる組織づくりを進めています。当行グループは、地域、お客さま、株主、従業員にとっての価値を生み出し、地域と秋田銀行グループの長期的価値向上を実現するために、多様な人材が成長を実感する企業であり続けます。

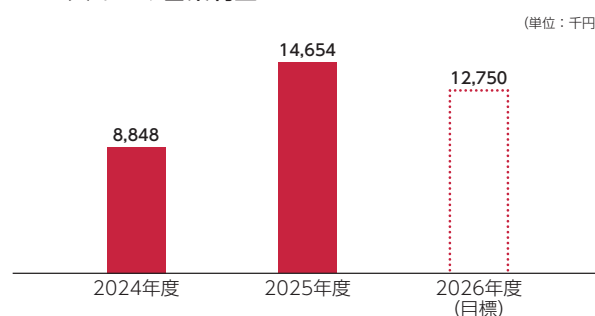
▼ 人的資本の充実に向けた取組みの全体像



▼ エンゲージメントスコア



▼ 一人あたり営業利益



経営戦略と連動した人材ポートフォリオ

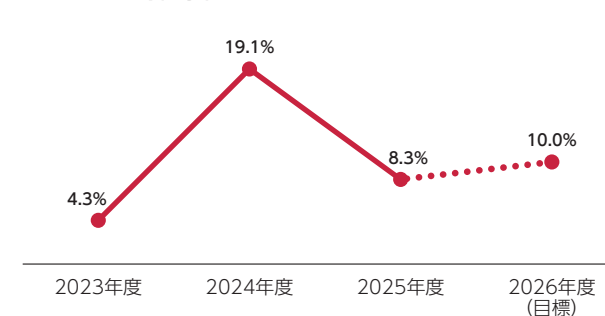
戦略的な人材配置

中期経営計画のもと取り組むコンサルティングの高度化や、地域資源を磨き上げる新たな事業・プロジェクトの開発に必要な人材を量・質の面で確保し、戦略的に人材を配置することで、経営戦略と連動した人材ポートフォリオの実現に取り組んでいます。

・人員の確保

2025年4月より導入した新人事制度において、55歳以上の職員の処遇見直しを実施したほか、年功的な考え方を見直し、複線型の等級フレームを導入したことで、多様な事業領域に対応できる専門性の高い人材が活躍できる環境が整いました。また、新規採用人員のうちキャリア採用者の割合10%以上を目指すことで、総人員数の確保をはかっています。

▼ キャリア採用率



・人員の創出

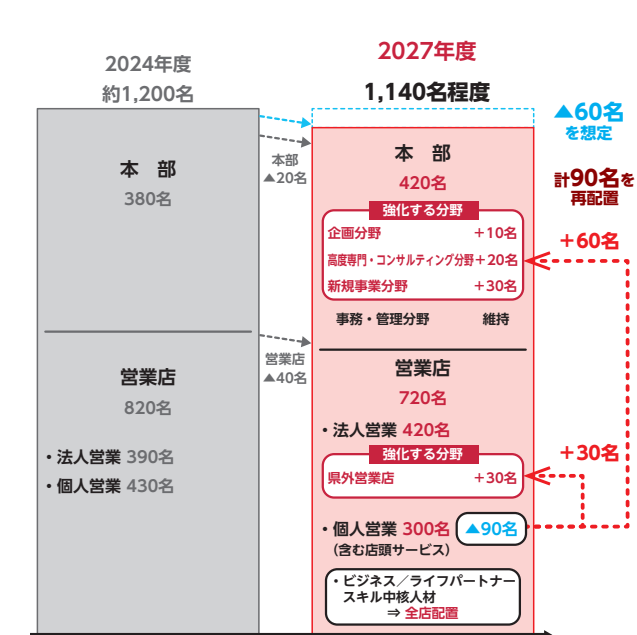
2018年度から開始した事務レスプロジェクトにおいて、事務量削減により営業店をコンサルティングの場へと変革する取組みを進めてきました。2026年度上半期に完了する新事務処理体制への移行(P42)によりさらに徹底した業務省力化・効率化を進めるほか、広域営業体制(P30)への移行のなかで営業店の機能見直しを行い、戦略部門へ再配置するための人員創出を加速してまいります。

中期経営計画期間においては、採用の多角化や新人事制度の導入により総人員数を確保するほか、営業店事務人員の最適化により営業店個人営業部門から90名の人員創出をはかります。創出した人材は、秋田県外の法人コンサルティングの強化を目的に県外営業店へ30名を再配置するほか、本部の企画分野、コンサルティング分野、新規事業分野に合計60名を再配置することで、中期経営計画の重点施策を推し進めてまいります。

▼ 重点事業分野への再配置の進捗

項目	2025年度	2027年度(計画)
企画分野	+5名	+10名
高度専門・コンサルティング分野	+8名	+20名
新規事業分野	+7名	+30名

▼ 人材ポートフォリオ計画

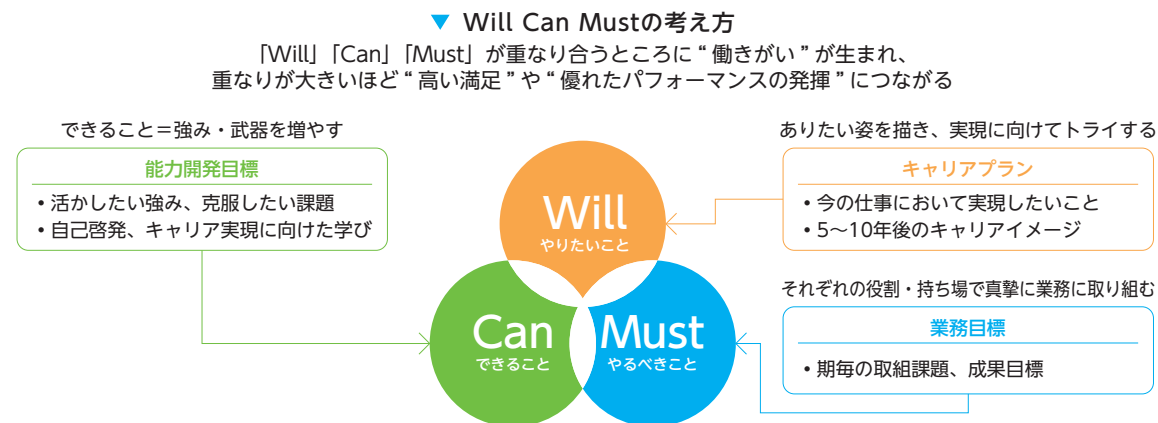


成長意欲

「ここで働くことで成長できる」、「この人のようにになりたい」という思いを抱き、“成長したいと思う職員”があふれる組織を目指します。

Will Can Mustシートの運用

働きがいや人材育成につなげる観点から、2025年度より目標管理制度に「Will Can Must」の考え方を取り入れ、従来活用していた「PDCAシート」を「Will Can Must シート」へ発展させています。キャリアプランを描き、自身の強み・弱みを把握したうえで自己啓発に取り組み、キャリア実現に向けてトライする仕組みを構築しています。



タレントマネジメントシステムによる ロールモデルの発見

職員一人ひとりの経歴や業務スキル、評価、研修受講履歴、取得資格などの人事情報を一元化・可視化するタレントマネジメントシステムを導入し、他職員のキャリア情報の閲覧を可能とすることで、目指したいキャリアイメージやロールモデルの発見を支援し、成長意欲の向上を目指しています。

▼ タレントマネジメントシステムで閲覧可能な他職員のキャリア情報

異動経歴	研修受講履歴
役職経歴	通信講座受講履歴
出向経験	保有資格

▼ 表彰者数

(単位：人)

	2023年度	2024年度	2025年度
個人表彰(人)	10	12	18
チーム表彰(団体)	3	3	4



本部トレーニーを含めた地域価値共創部のミーティング

褒章制度

経営計画における取組みが顕著な職員やチームを表彰する制度「頭取表彰」を発展させ、2025年度からは、当行が大切にしている価値観「あきぎんVALUE」を軸に、模範となる個人や団体を表彰する制度「VALUE AWARDS」を実施し、職員のモチベーションとエンゲージメント向上をはかっています。

本部トレーニー・チャレンジ制度

希望部署における業務体験を通じて、本部業務への理解を深め、自律的成長やキャリアを考える機会を提供する本部トレーニー制度を実施しています。また、トレーニーの経験をそのままキャリア実現の機会へとつなぐチャレンジ制度を実施し、16部署への公募を可能としているほか、県外営業店(法人営業)への公募も新設しています。

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン

職員一人ひとりが自分らしい働き方やキャリアを実現すること、お客さまへより質の高いサービスを提供することを通じ、エンゲージメントや生産性の向上を実現してまいります。そのため、公平な活躍機会の提供や多様な人材が働きがいと働きやすさを感じる職場環境づくりを含むDEIの推進に取り組んでいます。

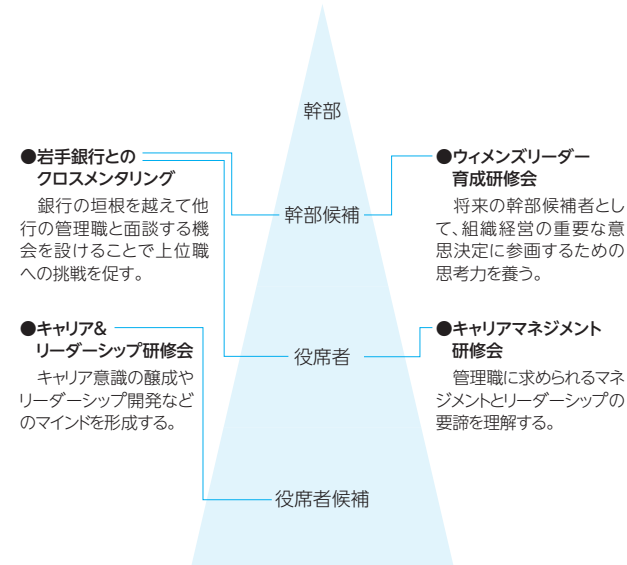
・女性活躍の推進

女性職員一人ひとりが能力をより一層発揮できるよう、仕事と子育ての両立が可能な体制の整備や、キャリアパスを実現するために通勤可能圏外である行員のテレワークによる本部勤務を可能としました。また、女性のタレントパイプライン(計画的な人材育成・人材確保)強化のための育成研修のほか、組織の枠組みを越えた交流を通じてキャリア形成上の悩みや課題を共有する岩手銀行とのクロスメンタリングの実施など、キャリア意識の醸成やキャリアアップへの挑戦を促す仕組みを構築しています。

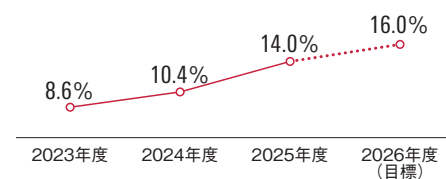


岩手銀行とのクロスメンタリング

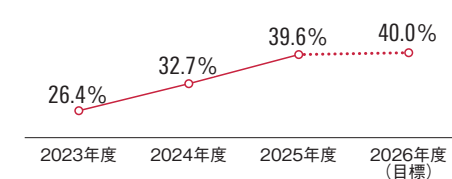
▼ 女性向けキャリア開発プログラム



▼ 女性管理職比率



▼ 女性役席者比率



※管理職は「課長級」または「課長級より上位の役職(役員を除く。)にある者」が含まれます。

※役席者は「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれる者(職務の内容および責任の程度が「係長」に相当する者)が含まれます。

・男女賃金差異の解消に向けた取組み

当行では同じ役割であれば男女で賃金の差は設けていません。当行の男女賃金差異は、主に給与が高くなる傾向にある勤続年数の長い職員における男性比率が高いことや給与の高い役職に占める男性比率が高いことによるものです。

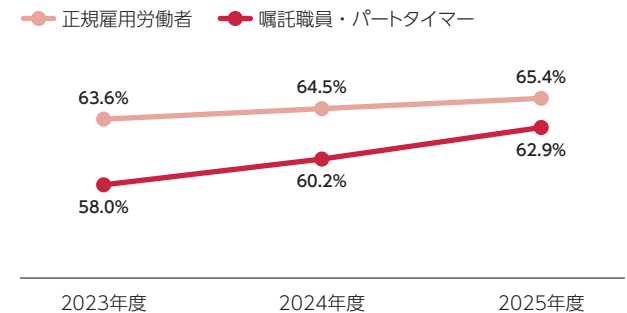
引き続き、女性を含めたすべての職員の自律的なキャリア形成支援やワークライフバランスの実現に取り組み、男女賃金差異の縮小に努めてまいります。

・障がいのある方の職場定着促進

障がいのある方が安心感と帰属意識を持ち、成長を感じられる職場環境づくりを目指し、企業在籍型職場適応援助者(企業在籍型ジョブコーチ)の資格を有する職員が、受入れ部署に対して障がいの特性や合理的な配慮について説明しているほか、障がいのある方全員との面談を定期的に行い、本人の特性等を活かした適正な人員配置を行うことで職場への定着を促進しています。

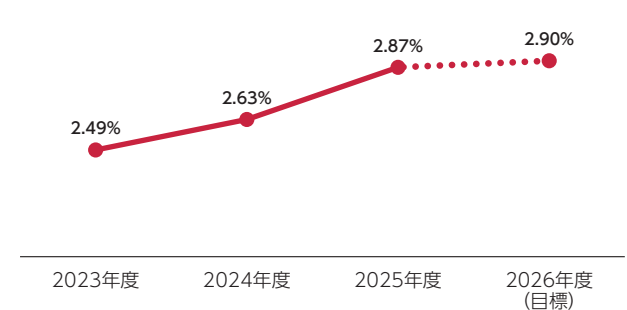
▼ 男女賃金差異

(単位：%)



▼ 障がいのある方の雇用率

(単位：%)



Ⅲ 「価値をつくる」戦略

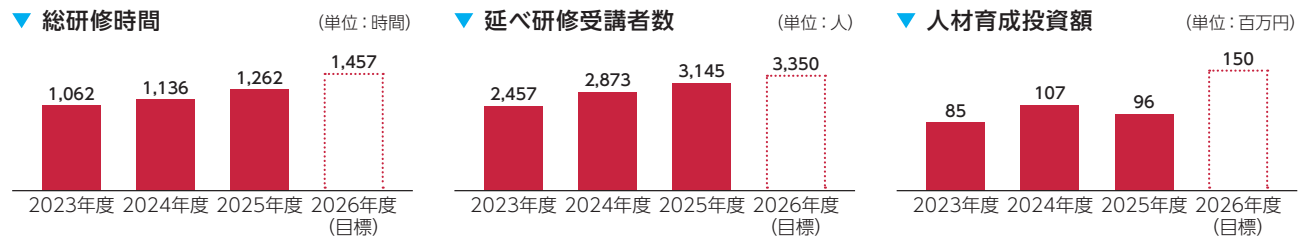
基本方針 ③ 人的資本の充実

成長機会

“成長したいと思う職員”が実際に成長できる機会、時間、手段を増加させます。

行内外研修・自己啓発

行内外の階層別・業務別研修やeラーニングを通じて職員のスキルの底上げをはかっています。2025年度は102回の研修に延べ3,145人が参加しており、研修・自己啓発関連費として78百万円を投資しています。引き続き、人材育成に関連する投資を含め人的資本投資を拡大してまいります。

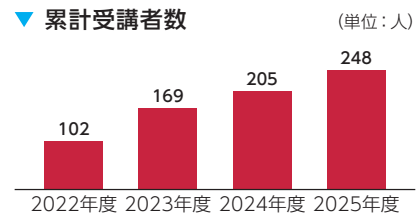


あきぎん如学カレッジ

2021年4月から企業内大学「あきぎん如学カレッジ」を運営しています。地域課題の解決や新規事業の拡大に資する知識やスキルの獲得を目的に、FP実践、DX支援基礎、課題解決力養成ゼミなど、行内研修や日常業務では習得が難しい実践のカリキュラムを提供しています。

事業構想プロジェクト研究

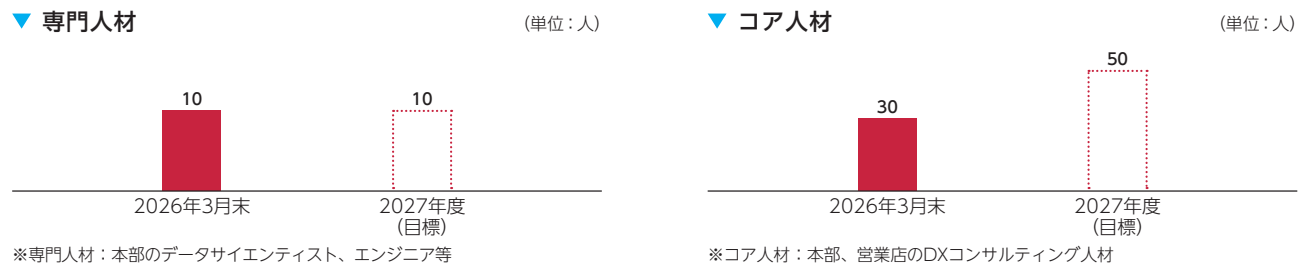
2024年度より、学校法人先端教育機構事業構想大学院大学と提携し、未来を見据えて新しい事業を構想する人材を育成するプロジェクト研究を実施しています。事業構想策定や地域活性化・イノベーション等に関する講義、フィールドワーク、ゲスト講義など全24回のカリキュラムを実施し、第1期(2024年12月～2025年11月)は10名の本部行員が参加しました。2026年8月からの第2期においても、新たに10名が研究を実施しています。



事業構想プロジェクト研究での最終報告会

DX/IT人材の育成

一層の業務効率化およびデジタル技術を活用した新たな価値創出をはかるため、2027年度までに本部でDX推進を専門とする人材を10名、お客さまに価値を届けるDXコンサルティング人材(コア人材)50名の確保を目標に設定しております。また、2024年度よりDX人材に特化した適性検査およびeラーニングのカリキュラムを用意し、お客さまに対しDXに関する情報提供や提案を行うことができる人材の育成に努めています。



資格奨励の取組み

自律的な知識・スキルの獲得に向けて、eラーニングや通信講座など自己啓発機会の提供のほか、資格取得報奨金の支給などにより、意欲ある職員の専門資格の取得を奨励しています。

▼ 専門資格保有者数

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度(目標)
事業承継・M&A関連	394	386	378	420
FP1級技能士	67	65	65	70
企業経営アドバイザー	36	63	74	80
ITパスポート	219	272	299	350
サステナビリティ・オフィサー	79	156	231	250

成長環境

“成長したいと思う職員”が、実際に成長にチャレンジしていくなかでは多くの壁にぶつかります。壁を乗り越え、成長・貢献という果実を得るためには、周囲の協力や仲間が存在が不可欠であり、成長を促す環境を整備します。

縦のコミュニケーション

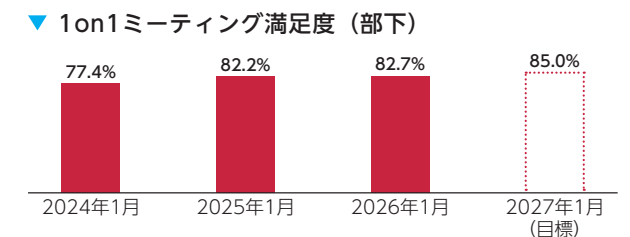
・1on1ミーティング

多様な人材がそれぞれの強みを見つけ、成長を感じながら活躍するための職場の協力や後押しを行う取組みとして、2023年度から1on1ミーティングを毎月実施しています。目の前の業務や目標の進捗状況の確認といったコミュニケーションにとどまらず、キャリアに関する悩みや中長期的に改善していく課題等について対話する機会の拡充をはかっています。

また、2025年度からは、年に1回直属の上司ではなく、普段とは異なる相手との面談機会を設定し、過去の上司やロールモデルとなる職員など所属を越えた職員との面談を可能とする「面談者選択制度」を導入し、新たな気づきを得る機会の創出や横のつながり強化に取り組んでいます。



上司と部下の対話



・マネジメントの高度化

マネジメント力を可視化し、マネジメント層の成長を後押しするツールとして、部下行員がマネジメント層の行動を評価する360度サーベイを導入しました。この結果をもとに外部講師によるフィードバックセッションを実施したほか、マネジメント層に対する研修も強化し、マネジメントの高度化をはかっています。

横のコミュニケーション

・ワークショップ

2023年度より、女性職員の期待役割やライフイベントによる働き方の変化を踏まえ、女性職員を対象としたワークショップ「Chatomo(チャットモ)」を開催しており、これまで延べ41回開催し、63名が参加しています。

定めたテーマに沿った「雑談」をコンセプトに、悩みや課題などの共有や解決策などの自由な意見交換を通じて、相互の共感や連帯感を醸成し、「成長環境」を整え、キャリアアップに対する意識の変化・高揚の機会を創出しています。

また、2025年度からは、男性職員も加えて採用業務をテーマとしたグループを新設し、施策の企画・資料作り・運営補助など本部担当者とともに実践する取組みもスタートしています。

▼ ワークショップの主なグループ

女性中堅行員グループ	女性管理職グループ
女性法人融資グループ	女性主任グループ
女性秋田県外グループ	採用業務チャレンジ



ワークショップ「Chatomo(チャットモ)」

・エリアメンター制度

2025年度より、一度も異動経験がない若手職員をメンティに、メンティと同じエリアの他の部室店に所属し、年齢が近い職員をメンターとするエリアメンター制度を実施しています。

所属する部室店によっては、相談できる相手や近い将来のキャリアイメージにつながる先輩職員に限られるケースもあり、所属を越えた先輩職員との横のつながりを形成することで、キャリア形成支援や心理的安全性の確保に努めています。

※メンター：支援する職員

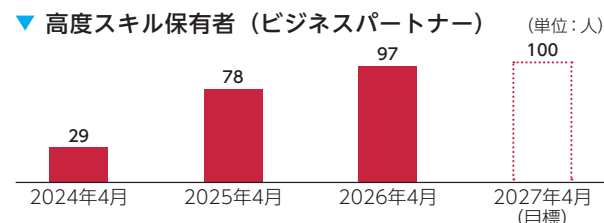
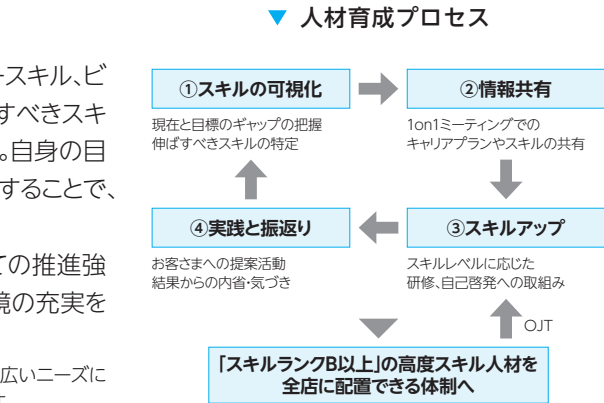
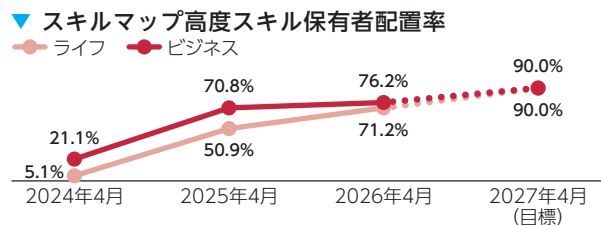
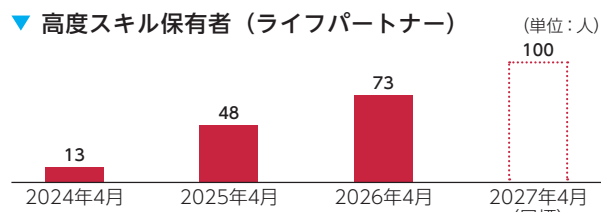
メンティ：支援を受ける職員

スキルマップ制度を活用した人材育成

経営戦略に基づき、営業活動に関するスキルを、ライフパートナースキル、ビジネスパートナースキル、融資スキルの3カテゴリーに分類し、目指すべきスキルと現状のギャップの定量把握が可能な仕組みを構築しています。自身の目指すキャリアの実現に必要なスキルや成長が必要な分野を明確化することで、自律的な学習の促進や計画的な人材育成を推進しています。

また、2027年度までに、スキルランクB以上の中核人材をすべての推進強化店舗に配置するとともに、高く安定した教育水準によるOJT環境の充実に目指しています。

※「スキルランクB以上」(中核人材)とは、スキル判定において行内の基準点を上回り、幅広いニーズに対応できる知識、提案力などを兼ね備えた高度なスキルを有する人材と定義しています。

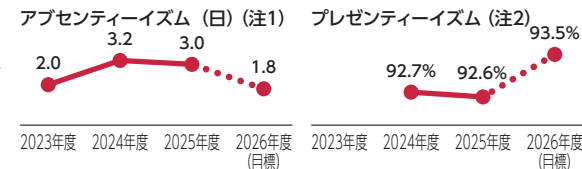


※「ライフパートナー」はライフステージに即したサービスの提供、お客さまの描く将来実現をサポートできる人材と定義しています。
※「ビジネスパートナー」は深い事業性理解を起点にお客さま価値を創造できる人材と定義しています。

職場環境

健康経営への取り組み

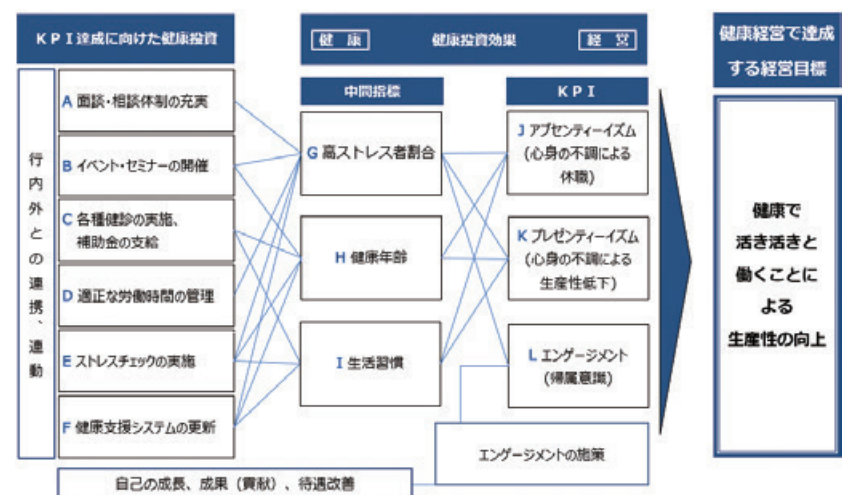
職員一人ひとりが心身ともに健康で、やりがいや成長を感じながら挑戦し続けることができる環境づくりを重要な経営課題の一つに位置付けています。



（注1）心身の疾患による生産性の低下を定量的に把握するための指標であり、「疾病による30営業日以上」の休職者の累計休職日数／正社員数により算出
（注2）心身の疾患による生産性の低下を定量的に把握するための指標であり、「欠勤には至っていないが、健康問題を理由に生産性が低下している正社員の割合」を表す。職員に対するストレスチェックにより計算され、100%が生産性に損失がない状態であり、92.6%は「生産性が7.4%損失している」ことを表す。

・健康経営の戦略マップ

健康経営で達成したい経営目標を「健康で活き活きと働くことによる生産性の向上」とし、KPIを設定しています。また、健康経営の実施により期待する効果や具体的な取組みのつながりを整理・把握し、健康経営を積極的に推進するために「健康経営の戦略マップ」を作成しています。



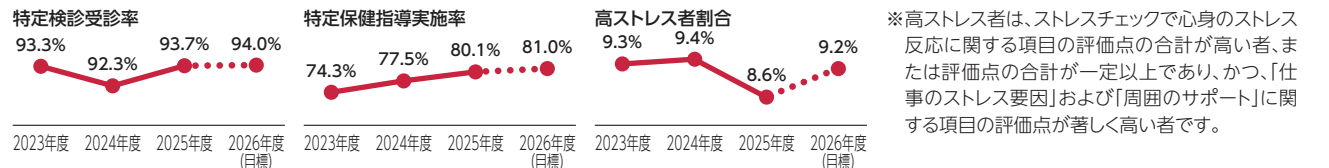
・主な取組み

〈からだに関する取組み〉

- 定期健診、二次検査、特定保健指導の完全実施
- 秋田市の短期大学との連携協定
- 健康支援アプリ「CARENA」を活用したウォーキングコンテストの実施
- 歯科検診、インフルエンザワクチン予防接種費用の補助

〈こころに関する取組み〉

- メンタルヘルス相談室によるメンタル不調者の職場復帰支援
- ストレスチェックの継続実施と集団分析
- 高ストレス者の医師面談
- メンタルヘルス、ストレスマネジメント、睡眠マネジメント、性別特有の健康課題を知るセミナーなどの開催

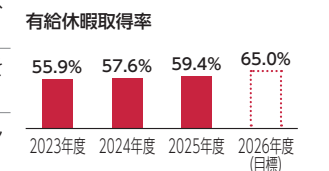
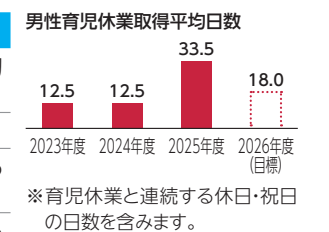


ワークライフバランスの実現

職員がキャリアを継続しながらそれぞれのライフイベントに対応できる柔軟な働き方を支援するため、休暇・休職制度の充実をはかっているほか、自宅等における勤務を可能とする「テレワーク制度」を導入しています。

・働き方改革（休暇・休職制度）への取組み

導入・新設時期	内容	備考
2020年 9月	スキルアップ休職制度の新設	職務遂行、組織力向上に資する資格の取得を目的とした休職制度
2021年 4月	リフレッシュ休暇の新設	ワークライフバランスの実現を目的とした休暇
2021年10月	ライフサポート休職制度の新設	不妊治療や親族の看護、介護のために利用できる最大1年間の無給休職制度
2022年10月	育児休業早期復職支援制度の新設	育児休業から早期復職を希望する職員に対する「実働4時間を限度とする短時間勤務」および「週休3日制」を選択できる制度
2022年10月	産後パパ育休制度の新設	子の出生後8週間以内に最大4週間(28日)育休を取得可能な制度
2023年 4月	時間単位の普通休暇の新設	職員の柔軟な働き方、休暇取得促進等を目的とした時間単位の普通休暇
2025年10月	1st Birthday休暇の新設	子の満1歳の誕生日に父親も母親も利用可能な休暇
2026年 3月	パパ・ママ休暇の拡大	休暇の対象を子の「中学生就学始期まで」から「高等学校卒業まで」に拡大
2026年 4月	リフレッシュ休暇の付与日数拡大	休暇付与日数を年度内1日から2日へ拡大



・テレワーク制度の導入

看護等休暇・介護休暇の対象者および自身の傷病・疾病等により働く時間や場所に制約がある職員のほか、居住地から本部までの距離が通勤可能圏外となる本部職員を対象に、テレワーク勤務が可能となりました。

・育休職場応援手当（通称：育休職場エール）

2026年4月に、出産を職場全体で祝福するとともに、育児に関わる職員が休暇・休業を取得しやすい環境を整えることを目的として、育児休業取得者が所属する職場の職員に対し一人あたり10,000円を支給する「育休職場応援手当」を新設しました。

・仕事と介護の両立支援サービス「ウェルビオBiz」

介護離職の防止および仕事と介護の両立支援のため、介護支援サービス「ウェルビオBiz」を導入し、専門家への相談や介護支援制度に関する情報収集を必要とする職員をサポートしています。

▼ テレワークでの業務内容

【営業店】	【本部】
○ 提案書作成	○ 施策の企画・立案
○ 販売説明記録書作成	○ 決裁書協議書報告書作成
○ 融資稟議作成	○ プレゼン資料作成 等
○ 顧客管理・整備 等	
○ オンライン研修・セミナーの受講	

エンゲージメント向上の取組み

職員が働きやすく、働きがいを持てる職場環境づくりを進めるなかで、組織の現状を把握し、施策の有効性を検証するため、エンゲージメントサーベイを導入しています。サーベイ結果を起点としたPDCAサイクルにより、エンゲージメント向上に向けた取組みの実効性向上をはかっています。

・エンゲージメントの定量把握

2024年度から「エンゲージメントサーベイ」を年2回実施しており、職員エンゲージメントの定量把握に努めるとともに、その結果を拠点単位や人事施策の課題解決および改善に活用しています。

・サーベイ結果の検証

各回のサーベイ結果について、サーベイ運営会社が講師となり役員説明会を実施しているほか、所属長が結果を正しく理解し、的確な改善アクションプランを策定するために所属長向け勉強会を開催しています。

・所属長による改善アクションプランの策定・実行

所属長は、所属部店のサーベイ結果を受けて、「弱み」となる項目に対する改善アクションプランを策定し、所属する職員に対し具体的な取組内容を説明します。営業店については、営業店経営計画と連動させて、取組状況を定期的に振り返る仕組みにしています。

・本部における改善アクションの策定・実行

銀行全体として改善すべき項目については、「期待値」と「満足度」のギャップが大きい項目の中で、経営に与える影響が大きいと想定される分野を重点対応分野に選定し、部長会などで改善施策を立案のうえ、毎月人事部が各担当部の取組状況を確認しています。

・取組状況についての報告・共有

四半期ごとにサステナビリティ推進委員会や取締役会に取組状況を報告・共有し、多角的な視点から意見やアイデアを出し合い、改善施策の軌道修正も行いながら、実効性を高める取組みとしています。

▼ エンゲージメントPDCAサイクル

①エンゲージメントサーベイの実施

毎年2月、8月にエンゲージメントスコアを把握

②サーベイ結果の共有・理解

年2回、役員報告会、所属長向け勉強会を実施

③所属長による改善アクション

部室店単位における問題・課題を整理し、所属長が改善アクションを策定
※営業店は、営業店経営計画に改善アクションを掲げ、取組状況を定期的に確認

④本部各部による改善アクション

銀行全体で改善に取り組むべき項目のうち、経営に与える影響が大きいと想定される分野を重要対応分野に選定し、本部各部が主体的、かつ、継続的に改善に取り組む。

重要対応分野	サーベイ項目
○ 人的資源	適切な採用・配置
○ 施設環境	IT環境、業務設備の充実
○ 組織風土	全体のまとまり、一体感
○ 事業理解	自社の将来性や成長性

⑤サステナビリティ推進委員会・取締役会へ共有

四半期ごとに改善に向けた取組状況を報告

2024年9月から2026年2月でエンゲージメントスコアは5.5P改善

Topics

多様な人材が生み出す価値

地域金融グループである当行グループにとって、特に非金融分野におけるコンサルティングを深め、幅を広げていくうえで、異業種での経験を持つ人材の活躍は必要不可欠です。

当行グループでは、多様性を尊重する風土づくりに努めているとともに、2027年度のキャリア採用比率（総採用人員に占める割合）を10%に高めることをKPIとして設定し、採用の多角化に取り組んでいます。

採用や育成をはじめとする企業の人材に関する課題解決をサポートする地域価値共創部 総合人材支援グループでは、人材業界経験者が活躍し、地域やお客さま、そして当行にとっての価値を生み出しています。

東京での専門的経験を活かして「人と企業をつなぐ」

地域価値共創部 総合人材支援グループ 畠山 未希



Q 秋田に戻り、秋田銀行で働くことと決めた理由を教えてください。

キャリアを重ねるうちに、東京・人材業界で培ったスキルや知識を、地元・秋田に還元したいという想いが強くなりました。東京出身の夫が秋田への移住に賛同してくれたことも、大きな後押しになりました。地域を代表する企業で、これまでの経験を活かしながら「人と企業をつなぐ」仕事に携われることは大変ありがたく、やりがいを感じながら働いています。

Q 人材業界で培った経験やスキルは、現在の業務でどのように活かされていますか。また、業務を通じてお客さまや地域にどのような価値を提供できていると感じますか。

求職者一人ひとりの思いや強みを引き出し、最適な企業とのマッチングにつなげる提案力や傾聴力は、現在の業務でも大きく活かしています。また、東京で、採用市場やキャリア形成に対する考え方の変化をリアルタイムで目の当たりにしてきた経験を、秋田のお客さまに直接お伝えできることは、大きな価値だと感じています。企業には市場の変化を踏まえた採用の工夫をご提案し、求職者には「自分らしいキャリア」と向き合う大切さをお伝えしています。一人ひとり、一社一社と丁寧に向き合いながら、地域全体の採用力向上につなげるよう取り組んでいます。

Q 秋田銀行で働くなかで感じる魅力や、今後実現したいことを教えてください。

秋田銀行で働く魅力は、地域のためになるアイデアを形にしやすい風土があることです。SNSを活用した情報発信など、新たな取組みにも前向きに挑戦できており、自分の考えを業務に反映できる環境に魅力を感じています。

また、「キャリアピタAKITA」の登録者分析を進めるなかで、県外に住みながらも「いつか秋田に戻りたい」と考えている若い世代が多くいることを実感しています。一方で、仕事の選択肢や人口減少による将来への不安が、その一步を踏み出せない理由になっている方も少なくありません。だからこそ、県外にいる方々へ秋田で働く魅力や暮らしの良さをもっと発信していくことが重要だと考えています。秋田には魅力ある企業や豊かな暮らしがありますが、それが十分に伝わっていないと感じる場面もあるので、今後はSNSなどを通じて秋田の魅力を全国へ発信することで、「秋田で働きたい」「秋田に帰りたい」と思う方を増やし、地域の活性化につなげていきたいです。

上司からの目線

地域価値共創部 総合人材支援グループ グループリーダー 渡邊 文人



Q 畠山さんの入行によって、業務にはどのような変化が生まれましたか。

これまで、当行出身のプロパー人材を中心に、お客さまの人材に関する課題解決の幅を徐々に広げてきましたが、畠山さんがこれまで培ってきた専門人材としての視点や経験、スキルを発揮してくれていることで、業務の幅が一層広がりました。

Q 畠山さんの存在は、グループのメンバーにどのような刺激や好影響を与えていると感じますか。

特に主体性・働きかけ・発信力が抜群で、自ら考え、周囲を巻き込みながら取り組む姿勢が素晴らしいです。その前向きな姿勢がグループ全体に良い影響を与え、楽しみながら仕事に向かえる雰囲気づくりにもつながっています。また、メンバー相互のコミュニケーションが深まり、考えやスキルの共有も進んでいることが、グループ全体のレベルアップにつながっています。畠山さんには、今後もグループをさらに力強く牽引してくれることを期待しています。

環境への取組み

当行グループでは、サステナビリティを「長期にわたる持続的な価値向上」と定義のうえ、「秋田銀行グループ サステナビリティ経営方針」に基づき、地域および当行グループの持続的な成長に向けて取り組んでいます。

秋田銀行グループ サステナビリティ経営方針

秋田銀行グループは、「地域共栄」の経営理念のもと、地域課題の解決および環境課題への対応、お客さまのニーズに応える質の高い金融・非金融サービスの提供を通じて、将来にわたる豊かな地域を実現するとともに、当行グループの持続的な成長・企業価値向上を実現し、地域から必要とされる金融グループになることを目指します。

気候変動への対応

「TCFD提言」に基づく対応

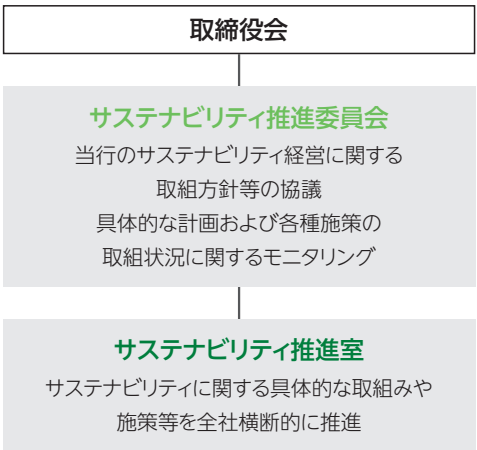
地域社会の持続可能性を高めるために、カーボンニュートラルへの対応をはじめ具体的な取組みを進めています。また、2021年10月にTCFD提言に賛同し、TCFD提言に沿った対応を進めることで、気候変動対応の高度化をはかっています。

ガバナンス

当行では、頭取を委員長とし役付執行役員等の経営陣を構成員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置のうえ、サステナビリティ経営に関する重要事項等を協議し、経営戦略やリスク管理へ反映しています。

同委員会の協議内容は取締役会へ報告しており、取締役会がサステナビリティ経営の監督を行う体制を構築しています。また、サステナビリティにかかる具体的な取組みや施策等の推進を担う「サステナビリティ推進室」を経営企画部内に設置し、サステナビリティ経営を全社横断的に推進する体制を構築しています。

2025年度の委員会では、カーボンニュートラル実現に向けた取組方針や、外部環境の変化を踏まえたサステナブルファイナンスの取組みについて協議し、取締役会へ内容を報告しています。



戦略

気候関連のリスクと機会は、事業活動に大きな影響を与える可能性があるため、当行では、気候変動シナリオ分析によるリスク量の把握に取り組んでいます。また、脱炭素社会への移行を新たなビジネスチャンスと捉え、お客さまの気候変動への適応とその影響の緩和に資する金融商品およびサービスの開発・提供に取り組んでいます。

区分	事例	時間軸
移行 リスク	脱炭素化に向けた事業環境の変化にともない、お客さまの業態が悪化することによる当行の与信コストの増加	中期・長期
	CO ₂ 排出量削減対策や事業継続性強化のための設備費用の増加	短期・中期・長期
	気候変動への対応不足やステークホルダーからの情報開示要請への遅れによる評判の悪化	短期・中期・長期
物理的 リスク	洪水等の自然災害の増加によるお客さまの事業停滞・担保価値の毀損にともなう当行の与信コストの増加	短期・中期・長期
	自然災害等による当行営業拠点の被災にともなう当行資産の毀損およびオペレーショナル・リスクの増加	短期・中期・長期
機会	再生可能エネルギー関連事業をはじめとする脱炭素社会への移行に向けた取組みの進展にともなう資金需要の増加	短期・中期・長期
	お客さまの脱炭素への移行を支援するコンサルティング機会の増加	短期・中期・長期
	省資源、省エネルギー化による事業コストの低下	短期・中期・長期

※時間軸…短期：5年程度、中期：10年程度、長期：30年程度

リスク

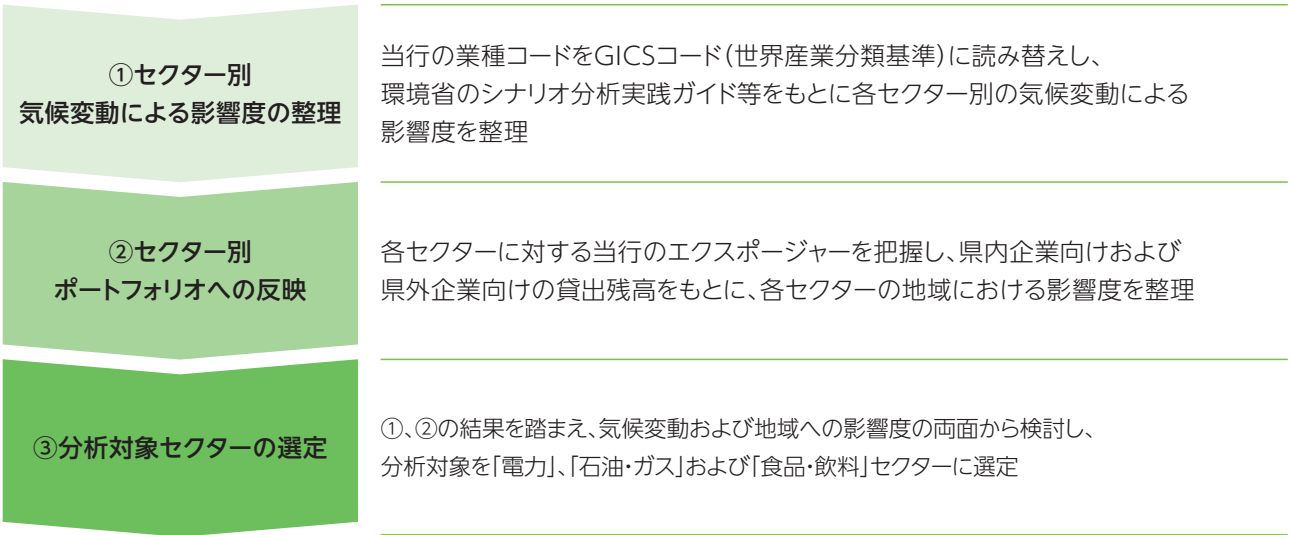
当行では、気候関連リスクとして、移行リスクと物理的リスクを認識しています。移行リスクでは、脱炭素社会への移行にともなう気候関連の規制強化や消費者嗜好の変化等により、一部のお客さまの事業に対する信用リスクの増加等を想定しています。また、物理的リスクでは、気候変動によってもたらされる水害をはじめとする自然災害の増大により、担保毀損のほかお客さまの事業活動への影響および業況の変化等による信用リスクの増加に加え、当行営業店舗の損壊等によるオペレーショナル・リスクの増大などを想定しています。

なお、シナリオ分析は、多くの企業や国が目標として掲げる「2050年カーボンニュートラル」を達成した場合に想定されるNGFSの1.5℃シナリオ（移行リスク）と、現状予想される以上に気候変動対策が進まず、水害をはじめとする自然災害のリスクが顕在化するIPCCの4℃シナリオ（物理的リスク）に基づき行っています。

【移行リスク】

移行リスクは、国内の法人を対象にNGFSの1.5℃シナリオに基づき、多くの企業や国が目標として掲げる「2050年カーボンニュートラル」を達成し、平均気温の上昇を1.5℃以内に抑えることができた場合に生じる炭素税や設備更新等のコスト増による影響をもとに、当行の与信リスクの増加額を推計しています。算定対象は、特に受ける影響が大きいと考えられる「電力」、「石油・ガス」セクターのほか、当行のエクスポージャーや秋田県内への影響度等を踏まえて、食品製造業に関連する「食品・飲料」セクターを加えた3セクターとしています。

▼ 分析対象セクターの選定プロセス



▼ 分析概要

シナリオ	NGFSによる「NetZero2050(1.5℃シナリオ)」
対象セクター	電力、石油・ガス、食品・飲料
分析方法	・選定したセクターに対して、事業に与えるリスク・機会を整理 ・整理した内容を踏まえて、シナリオに基づき、脱炭素化へ移行する際に生じる設備更新や炭素税などのコスト増加にともなう将来の業績変化を予想し、与信コストへの影響を推計
分析期間	2050年まで
分析結果	与信コスト(貸倒引当金ベース)増加額：2050年までの累計で27.1億円程度

【物理的リスク】

物理的リスクでは、国内の法人を対象にIPCCの4℃シナリオに基づき、100年に1度の規模の洪水が発生した場合の当行の担保物件への被害額とお客さまの事業停止・停滞日数を算定し、お客さまの事業に及ぼす影響をもとに、当行の与信コスト増加額を推計しています。

▼ 分析概要

シナリオ	IPCCによる「RCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)」
対象セクター	国内に本店を置く法人融資先
分析方法	ハザードマップを利用して当行担保不動産の毀損額およびお客さまの事業停止日数を予想し、お客さまの事業への影響ならびに与信コストへの影響を推計
分析期間	2050年まで
分析結果	水災リスク発生時の与信コスト(貸倒引当金ベース)増加額：平均53.0億円程度

環境への取組み

機会

脱炭素社会の実現に向けて、様々な気候関連リスクが想定される一方で、再生可能エネルギー分野への投融資の増加、お客さまの脱炭素への移行を支援する金融商品やサービスの提供など、当行にとってのビジネス機会は拡大していくものと認識しています。

再生可能エネルギー関連事業への取組み

秋田県は、日本海の恵まれた風況を背景に、洋上風力発電の整備を促進する区域として全国最多となる4海域の指定を受け、他地域に先駆けて事業開発が進められています。秋田県沖の洋上風力発電プロジェクトの推進により、脱炭素社会実現のほか、供給された電力を県内で消費する再エネ工業団地の整備など、県内経済への波及効果にも注目が集まっています。

当行では、こうした再生可能エネルギー関連事業が地域経済の発展や脱炭素への移行に資する重要な取組みであると捉えています。2024年7月には「洋上風力産業支援室」を設置し、洋上風力発電事業の建設工事、管理・メンテナンス等のほか、付随する様々な事業への地域企業の参入サポートを推進しています。洋上風力発電をはじめとする再生可能エネルギー事業が地域の新たな産業として定着するよう、今後もファイナンスをはじめとする各種支援を積極的に推進してまいります。

森林資源・J-クレジットの活用

森林資源に対しては、世界的な人口増加にともなう木材需要の増加に加え、気候変動・生物多様性の観点から非常に大きな関心が寄せられています。全国有数の森林面積を誇る秋田県では、豊かな森林資源を活用したJ-クレジットの創出が進められており、当行では、こうした取組みが地域の脱炭素化をはじめ、林業の活性化や森林資源の保全につながる重要な取組みであると認識しています。

2023年度に大仙市および丸紅株式会社とJ-クレジット創出・販売に向けた連携協定を締結したほか、2024年度からは、秋田県林業公社、横手市・森林組合森林吸収共同プロジェクト推進協議会、上小阿仁村の3主体が創出したクレジットの販売支援に向けた取組みを進めています。今後も、森林資源を起点とした新たなビジネスモデルの構築と地域経済・環境価値の域内循環に向けた取組みを進めてまいります。

温室効果ガス排出量算定プラットフォーム「C-Turtle®」の無償提供

2025年9月、株式会社NTT DXパートナーおよび株式会社NTTデータとの協業のもと、お客さまに対する温室効果ガス排出量算定プラットフォーム「C-Turtle®」の無償提供を開始しました。お客さまが脱炭素経営に取り組むきっかけを提供するとともに、当行グループの将来のビジネス機会の拡大につなげてまいります。



「総排出量配分方式」対応、GHG排出量算定プラットフォーム

Point 1

GHGプロトコル全Scope対応

IFRSS2、GHGプロトコルに基づいた算定が可能、複雑なScope3算出に利用可能。複雑を極めたエクセル計算から脱却し属人性を排除します

Point 2

削減努力が反映されるScope3算定

環境省が推奨する排出原単位の一次データを 大企業から小規模企業まで幅広く保有し、削減できるScope3算定を実現します

Point 3

グローバルのGHG排出量情報を保有

英国NGOであるCDPのグローバルデータも利用可能、CDPデータの使用許諾契約を持つのはグローバルでもNTTデータのみです

▼ 再生可能エネルギー関連融資の累計実行額

期間	風力 (億円)	太陽光 (億円)	バイオマス・地熱ほか (億円)	合計 (億円)
2023年3月末	491	374	57	922
2024年3月末	584	456	67	1,107
2025年3月末	657	517	71	1,245
2026年3月末	765	553	82	1,400

秋田県林業公社、横手市・森林組合森林吸収共同プロジェクト推進協議会、上小阿仁村の3主体とのJ-クレジット創出・販売に向けた連携協定締結式

提供：株式会社NTT DXパートナー、株式会社NTTデータ

▼ 環境課題解決へのファイナンス／支援ソリューション

商品・ソリューション	内容
サステナブルローン (グリーン・ローン型)	グリーン・ローン原則等に準拠していることについて、外部評価機関からの評価取得を前提に、資金使途をグリーンプロジェクトに限定する融資
サステナブルローン (サステナビリティ・リンク・ローン型)	サステナビリティ・リンク・ローン原則等に準拠していることについて、外部評価機関からの評価取得を前提に、お客さまが設定するサステナビリティに関する目標 (SPTs) の達成状況に応じて適用金利が変動する融資
ZEH (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス) 住宅ローン	「ZEH」、「Nearly ZEH」、「ZEH Oriented」(マンションタイプであるZEH-Mを含む。)の評価を得た住宅の新築、購入等に対して適用金利を優遇する個人向けローン
エコカーローン	電気自動車やプラグインハイブリッド車の購入、購入と同時にを行う充電設備資金に対して適用金利を優遇する個人向けローン
GHG排出量算定・可視化クラウドサービス (e-dash)	お客さまのCO ₂ 排出量の算定・可視化から削減までを総合的にサポートする脱炭素化支援サービス

炭素関連資産

気候関連リスクを定量的に把握するため、炭素関連資産について貸出金残高と比率を把握しています。

当行の法人向け貸出金にかかる炭素関連資産の残高および総貸出金全体に占める割合は、以下のとおりです。

セクター	主な業種	貸出金 (百万円)	比率 (%)
エネルギー	・石油及びガス	6,228	0.30
	・電力ユーティリティ	44,765	2.13
	小計	50,993	2.42
運輸	・旅客空輸	1,278	0.06
	・海上輸送	6,986	0.33
	・鉄道輸送	42,385	2.02
	・トラックサービス	16,985	0.81
	・自動車及び部品	31,379	1.49
	小計	99,014	4.71
素材・建築物	・金属・鉱業	35,093	1.67
	・化学	32,537	1.55
	・建設資材	9,865	0.47
	・資本財	144,808	6.89
	・不動産管理・開発	103,899	4.94
	小計	326,202	15.51
農業、食料、林産物	・飲料	7,106	0.34
	・農業	6,423	0.31
	・加工食品・加工肉	29,492	1.40
	・製紙・林業製品	11,865	0.56
	小計	54,886	2.61
上記セクター合計および貸出金に占める割合		531,095	25.26

(注) 1. 主な業種は、当行が取引先ごとに設定している主たる業種コードをGICS (世界産業分類基準) に読み替えて分類しています。
なお、再生可能エネルギー関連事業に対する貸出金は炭素関連資産に含めていません。
2. 貸出金は、2026年3月末時点において該当する法人の事業性貸出 (割引手形、手形貸付、証書貸付、当座貸越) の残高としています。

61

62

秋田銀行グループがつくる価値、つなぐ未来
「価値をつくる」道筋

「価値をつくる」戦略

価値創造を支える経営基盤

コーポレートデータ

環境への取り組み

リスク管理

気候関連リスクが地域経済や当行の事業、財務面に大きな影響を与える可能性のある重要なリスクであると認識しています。今後も、移行リスク、物理的リスク等のシナリオ分析の高度化をはかりながらリスクの定量的な把握に努めるとともに、統合的リスク管理の枠組みにおける管理態勢の構築を検討してまいります。

また、シナリオ分析により認識したお客さまの気候関連リスクについては、地域やお客さまの脱炭素化や当行のリスク低減に向けて、事業性理解におけるお客さまとの対話活動（エンゲージメント）に活用してまいります。

特定事業等に対する融資方針

環境や社会へマイナスの影響を与える可能性のある特定の事業等に対し「特定事業等に対する融資方針」を定めています。

特定事業等に対する融資方針

<環境への影響>

1 気候変動への対応
石炭火力発電所の新規建設を資金使途とする融資は、原則として取り組みません。
発電効率など、環境への十分な配慮をとまう案件については、環境に対する影響等を総合的に勘案し、慎重に検討します。

2 環境の保全
違法な森林伐採や生物多様性の毀損につながる開発等、環境に重大なマイナスの影響を与える可能性のある融資は、取り組みません。

<社会への影響>

1 人権侵害等の防止
人身売買、児童労働または強制労働に関与する事業者に対する融資は、資金使途を問わず、取り組みません。

2 非人道的兵器の排除
対人地雷、クラスター弾等の非人道的な兵器の製造に関与する事業者に対する融資は、資金使途を問わず、取り組みません。

指標と目標

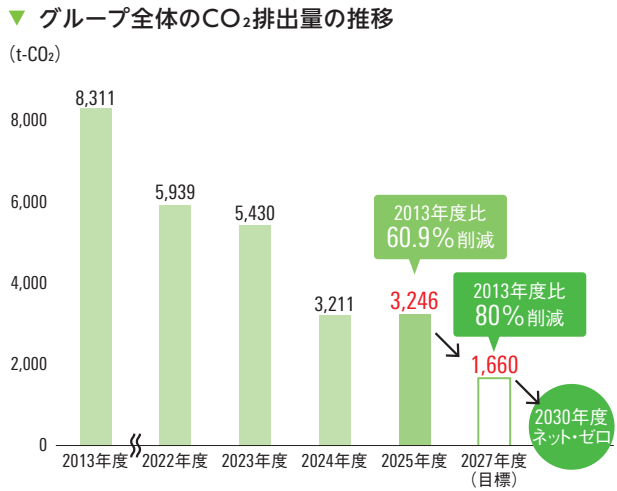
気候関連リスクと機会に適切に対応するための長期目標として、CO₂排出量削減目標およびサステナブルファイナンス目標を設定しています。

Scope1、2

当行グループでは、2013年度を基準として、当行グループ全体のCO₂排出量（Scope1、2）を2027年度80％削減、2030年度ネット・ゼロとする目標を掲げています。

省エネ設備への更新などに加え、2024年度からは本店と事務センターの2施設において、地元秋田で発電された水力由来の電気を導入するなど、積極的にCO₂排出量の削減に取り組んでいます。これらの取り組みにより、2025年度の2013年度比の削減率は60.9%となりました。

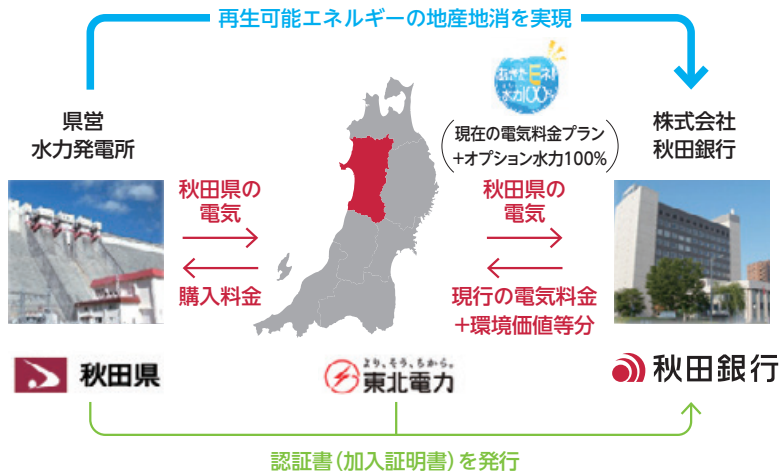
引き続き、エネルギー使用量の削減に向けて、全行をあげて省エネ化に取り組むほか、必要な設備投資や電力の再エネ化を進めながら、目標達成に向けて取り組んでまいります。



▼ Scope1、2 実績推移 (単位:t-CO ₂)					
計測項目	2013年度	2023年度	2024年度	2025年度	
	実績	実績	実績	実績	CO ₂ 削減率 (2013年度比)
Scope1	1,724	1,064	1,022	1,033	40.1%
Scope2	6,587	4,366	2,189	2,213	66.4%
Scope1、2合計	8,311	5,430	3,211	3,246	60.9%

本店・事務センターにおけるCO₂を排出しない電気の使用

秋田県および東北電力株式会社が共同で提供する「あきたEネ!オプション水力100%」へ加入し、2024年4月より、本店と事務センターにおいて地元秋田のCO₂を排出しない電気を使用しています。



「秋田県産材の利用に関する建築物木材利用促進協定」の締結、店舗の木造化・木質化の推進

2026年7月、秋田県と「秋田県産材の利用に関する建築物木材利用促進協定」を締結しました。これまでも取り組んできた店舗の木造化、木質化をさらに加速させていくとともに、県産材の利用拡大による地域内経済循環の促進や、地域のカーボンニュートラル実現につなげてまいります。

これまでの事例として、2024年4月に新築した田沢湖支店は木造店舗としており、この木造化により得たクレジットにより、当行は30.1t-CO₂をオフセットしているなど、店舗の木造化は間接的に当行グループのCO₂排出量の削減にもつながる取り組みです。



連携協定を締結する鈴木知事と芦田頭取



秋田県産材を活用した田沢湖支店の内観

Scope3

当行では、サプライチェーンにおける排出量（Scope3）の把握に向けて、次のカテゴリーを対象にCO₂排出量を算定しています。今後も算定対象範囲の拡大や排出量把握の精緻化に努めてまいります。

▼ Scope3 カテゴリー別		(単位:t-CO ₂)	
Scope3 計測項目		2024年度	2025年度
カテゴリー1	購入した製品・サービス	7,363	6,804
カテゴリー2	資本財	3,779	1,856
カテゴリー3	Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	813	798
カテゴリー4	輸送、配送 (上流)	41	29
カテゴリー5	事業活動から出る廃棄物	161	279
カテゴリー6	出張	171	153
カテゴリー7	雇用者の通勤	475	447
カテゴリー15	投資	2,412,797	2,744,546

(注) 1 Scope3の排出量は、当行単体のみを算定対象としています。また、カテゴリー8～14は業務上の該当がなく算定の対象外としています。
2 算定にあたっては、「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（環境省）」および「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（環境省）」を参照しています。
3 今後の排出量の算定・開示につきましては、算定対象範囲の拡大や算定方法の変更、使用するデータの精緻化などにより変動する場合があります。

環境への取り組み

Scope3 カテゴリー15

投融資を通じた間接的なGHG(温室効果ガス)排出量は、金融機関におけるScope3の中で大きな割合を占めており、これを算定のうえ、モニタリングや削減への取り組みを進めることが重要となります。当行では、2023年度よりPCAFスタンダードの計測手法を参考に、国内法人向けの融資を対象としてCO₂排出量を算定しています。また、推定排出量の品質を評価するためのデータクオリティスコアは、加重平均値で約2.76となっています。また、秋田県内事業者に限定した場合のスコアは、加重平均値で約3.86となっています。

なお、今回の算定結果については、国際的な基準の明確化や推計の高度化等により、今後大きく変化する可能性があります。

セクター	全体		うち、秋田県内事業者	
	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)
石油及びガス	2.1	78,163	2.2	57,737
電力ユーティリティ	23.2	914,298	47.8	203,711
旅客空輸	6.2	2,940	12.1	766
海上輸送	9.7	8,359	－	－
鉄道輸送	1.1	10,053	4.0	802
トラックサービス	3.6	86,108	3.7	60,776
自動車及び部品	0.4	17,529	2.2	10,729
金属・鉱業	2.5	63,143	4.8	28,294
化学	2.3	46,319	4.7	8,097
建設資材	18.0	28,267	18.3	24,196
資本財	2.4	452,814	3.7	330,164
不動産管理・開発	0.5	10,865	1.1	3,707
飲料	3.1	4,737	2.9	3,601
農業	7.3	62,084	7.3	60,504
加工食品・加工肉	3.3	80,666	3.9	50,571
製紙・林業製品	3.0	48,249	3.0	22,405
その他	1.4	829,952	1.8	476,296
合 計	－	2,744,546	－	1,342,357

(注) 1 投融資先の排出量（ファイナンスド・エミッション）は、投融資先の資金調達総額に占める当行の投融資額の割合（アトリビューション・ファクター）に投融資先の総体の排出量（Scope1、2）を掛け合わせて計算しています。
なお、プライム市場上場企業等、自社のCO₂排出量を開示している場合は開示情報、それ以外の企業については推計値を使用しています。
2 ファイナンスド・エミッションおよび炭素強度は、以下の計算式に基づき算出しています。

【計算式】

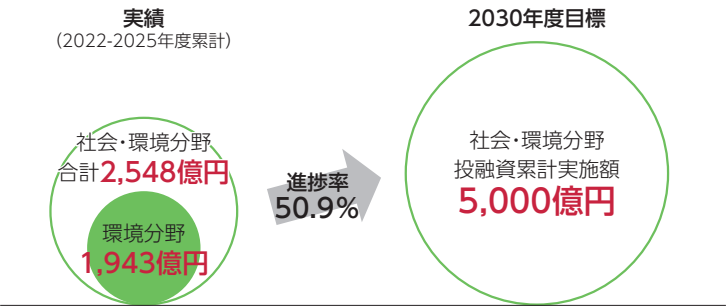
・ファイナンスド・エミッション = $\sum \text{アトリビューション・ファクター} \times \text{投融資先のCO}_2\text{排出量}$

・炭素強度 = $\frac{\sum \text{アトリビューション・ファクター} \times \text{投融資先のCO}_2\text{排出量}}{\sum \text{アトリビューション・ファクター} \times \text{投融資先の売上高}}$

(注) アトリビューション・ファクター = $\frac{\text{当行の投融資先に対する投融資総額}}{\text{投融資先の資金調達総額}}$

サステナブルファイナンス

環境課題や社会課題の解決および持続可能な社会の実現に資する投融資をサステナブルファイナンスと定義し、2022年度から2030年度までの間に累計5,000億円の実行を目指しています。2022年度から2025年度までの累計実施額は、2,548億円(うち、環境分野1,943億円)となっています。



「サステナブルファイナンス」の対象分野	
環境分野	グリーン・ローン／グリーンボンドや再生可能エネルギーに関する投融資など、環境課題の解決に資する投融資
社会分野	地域の活性化につながる投融資や起業・創業資金など、社会課題の解決に資する投融資

「TNFD提言」に基づく対応

当行グループは、秋田県の豊かな自然の維持・活用に向けた取り組みをより一層強化するとともに、自然関連情報の開示拡充をはかるため、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD:Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)の取り組みに賛同し、TNFD提言に基づく分析を開始しました。（※1）

金融機関である当行グループにおいては、投融資を通じた間接的な自然資本への依存・影響の度合いが大きいと認識しています。分析の第一段階として、秋田県内企業向けの融資ポートフォリオを対象に、自然資本への依存・影響の度合いを把握するためのヒートマップを下図のとおり作成しました。（※2）

自然資本別では、「水」や「土壌」に関する項目への依存・影響の度合いが強く、産業グループ別では、特に「公益事業」「資本財」が幅広い自然資本に強く依存・影響しているという傾向を確認しました。今後、秋田県の自然特性を踏まえた分析を進め、自然環境の維持・保全に資する取り組みにつなげてまいります。

当行の融資ポートフォリオにおける自然資本への依存および影響（※3）

GICS産業グループ	生態系サービスへの依存																								自然資本への影響															
	動物由来のエネルギー	バイオマス供給	土壌および土砂の保持	固形廃棄物の浄化	水の浄化	土壌と質の調整	大気および生態系による希釈	生物学的コントロール	洪水の軽減	空気の流れ	遺伝子試料	地球規模の気候調整	水の供給	苗床の個体数および生息地の維持	騒音の抑制	感覚的影響の調整（騒音以外）	地域気候調整	受粉	暴風雨の軽減	水量の調整	降雨パターンの調整	レクリエーション関連サービス	視覚的アメニティサービス	教育、科学、研究サービス	精神的、芸術的、象徴的サービス	攪乱（騒音、光等）	淡水利用域	GHG排出	海底利用域	GHG以外の大気汚染物質の排出	生物資源の採取	非生物資源の採取	水・土壌への有毒汚染物質の排出	水・土壌への富栄養化物質の排出	固形廃棄物の発生と放出	土地利用域	水使用量	外来種の侵入		
ヘルスケア機器・サービス																																								
メディア・娯楽																																								
一般消費財・サービス																																								
不動産管理・開発																																								
公益事業																																								
商業・専門サービス																																								
消費者サービス																																								
生活必需品																																								
素材																																								
耐久消費財・アパレル																																								
自動車・自動車部品																																								
資本財																																								
運輸																																								
金融サービス																																								
銀行																																								
食品・飲料・タバコ																																								

- ※1 TNFDとは、自然に関する企業のリスク管理と情報開示の枠組みの構築を目的とした国際組織であり、TNFD提言とは、企業が「水」「土壌」「生物資源」といった自然資本に対するリスク等について開示する具体的指針を示したものです。
- 2 ヒートマップの作成にあたり、企業や金融機関が自然資本への依存と影響を評価するためのツールである「ENCORE」を活用しています。
- 3 ヒートマップは、色が濃いほど依存・影響の感応度が高いことを示しています。なお、当行の秋田県内事業者に対する融資ポートフォリオを分析の対象としており、合計融資額に対する比率が0.5%以上の産業グループを抜粋しています。

「長活き」の実現に向けて

長活きによる活力の創造

当行では、「年齢を重ねても長く生き活きと元気に活躍する」「長活き」を当行オリジナルのコンセプトとして、高齢化社会における新たな地域のあり方を提唱する「長活きプロジェクト」に取り組んでいます。

人口減少や高齢化という環境変化に対し、地域の皆さまとともに地域の活力を創造する多様な取組みを2016年より進めています。



「長活き学校」は長活きプロジェクトの中核事業であり、シニアの方々が「学び」を通じて積極的に社会参加し、生きがいを持って元気に生活することで地域に新たな活力を創出していく取組みです。

～大切にしている考え方～

学びたい気持ちを応援

「学びたい気持ち」を出発点に、学びと交流が自然に広がる場を目指しています。

だれもが先生、だれもが生徒

「学びたいこと」「興味があること」を持って集まれば、だれもが先生、だれもが生徒、という考えを大切にしています。それぞれの人生経験を持ち寄り、伝え合うことが、互いの学びにつながります。

イベント・授業による継続的な学びの場の提供

健康や食、お金、文化など、暮らしに身近なテーマで、300名規模の大きなイベント（開校式や学校祭など）から、30名程度で行う「授業」（ワークショップ）まで、多彩なイベントを定期的に開催しています。

2025年度は、当行行員を講師に、資産運用や介護・認知症リスクへの備えについて学ぶ授業を秋田県内3か所で開催しました。また、12月の学校祭では、音楽療法士を講師に迎え、歌を口ずさみながらのタオル体操、トーンチャイム（ハンドベルのような優しい音色の打楽器）による合奏に挑戦しました。



「お金の長活き～人生100年時代を豊かに生きる～」と題した2025年度授業



音楽療法を学んだ2025年度学校祭

世代間交流による活力創造

年2回（春・秋）、長活き学校の課外活動として、秋田市大森山動物園～あきぎんオモリンの森～においてガーデニング活動を実施しています。このうち秋の部では、秋田県立栗田支援学校の生徒の皆さまとともに園内の花壇づくりを行っており、長活き学校の学生と地域の方々が交流を深める機会となっています。

2026年6月には、当行女子バスケットボール部「RED ARROWS（レッドアローズ）」のメンバーと「学び合い」の授業を開催しました。「RED ARROWS」は「自宅で無理なく取り組める体の動かし方」を紹介し、長活き学校の学生は秋田県外出身者が多い「RED ARROWS」に対し秋田の伝統行事や郷土料理について紹介するなど、互いに「先生」「生徒」となって学び合いました。

学びの継続やコミュニティ形成を支える情報発信ツール

長活き学校の様子は「長活き通信」として定期発行しています。



<https://www.akita-bank.co.jp/campaign/nagaiiki/>



Topics

開校から10年を迎えた「長活き学校」

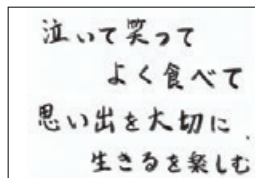
長活き学校は2016年4月に開校し、今年で10年を迎えました。

これまで積み重ねてきた学びや人とのつながりは、これからの長活き学校を支える大切な土台です。

今後も学ぶ楽しさを分かち合う場として、そして、学びの実践を支え、その一人ひとりの実践が地域へと広がる「長活きの輪」を育むことにより、地域の活力創造に取り組んでまいります。

■ 記念講演

2026年4月に行われた「2026年度開校式」では、2016年の開校以来、長活き学校の校長を務めていただいている銭谷眞美氏（公益財団法人新国立劇場運営財団 理事長）に「生き活きと生きる喜び」と題してご講演いただきました。



■ 参加者の声

年齢に関係なく学び続けることの大切さを改めて感じました。

講演を聞き、生きがいとなる趣味にも積極的に取り組みながら、地域とのつながりも大切にしていきたいと思いました。

普段聞けないお話を楽しく聞き、友人との会話にも活かしたいと思いました。

健康について、知らないことも多く、前向きな気持ちになれました。

■ 長活き学校10年の実績

（2026年3月末現在）

イベント・授業の開催	長活き先生	登録学生数	延べ参加人数
80回	71人	約850人	約6,000人

■ これまでの授業（一部紹介）

年 度	テーマ	
2015	ただ一心に、何かをつくる。～「御殿まり」や「寒天」を通じて～	他 1 回開催
2016	スポーツの秋！秋田発オジスポ×世界のゆるスポ	他 6 回開催
2017	「秋田のお米はこんなに美味しい！」～五つ星マイスターが教えるお米の炊き方・食べ方～	他 6 回開催
2018	変わらぬ味を守り続けて～大館名物 鶏めし弁当のあゆみ～	他 5 回開催
2019	目指せ孫育て名人！現役ママと考える「孫」との付き合いかた	他 5 回開催
2022	特殊詐欺の被害防止について	
2023	伝統と革新 曲げわっぱの新たな魅力	他 6 回開催
2024	心地良い住まいを叶える整理整頓のコツ	他 2 回開催
2025	お金の長活き～人生100年時代を豊かに生きる～	他 5 回開催

地域社会への貢献

寄付事業

創業140周年を迎えた2019年より、地域に根差した活動に取り組む個人や団体への寄付事業を継続しています。これまで20の個人や団体に対して寄付金を贈呈し、豊かな地域づくりに向けた活動をサポートしています。

これまでの主な寄付先

- 子育て支援団体、子ども食堂運営団体
- 障がいのある児童への学習支援団体
- 地域の活性化や世代間交流に取り組む団体
- 地元文化をテーマに活動する芸術家
- 廃校となった小学校を活用したインキュベーション施設の運営



移動販売車の運営などで地域住民の生活を支える団体への寄付金贈呈



鳥獣被害対策車両「リフトダンプ」

地域課題の解決

お預入れいただいた総額の0.05%相当額を、当行が地域課題の解決に対して寄付を行う仕組みの定期預金「くあきぎん」ふるさと秋田応援定期預金」の取扱いを開始しました。第1回の募集テーマは「獣害対策」とし、増加するクマ被害防止活動や共生に向けた取り組みへの支援金として、秋田県へ寄付金を贈呈しました。

このほか、地域の皆さまが安心して暮らせる環境づくりに向けて、鳥獣被害対策車両「リフトダンプ」を秋田県へ寄贈しました。

社会課題の解決

金融犯罪や社会課題への対応にも力を入れています。増加する特殊詐欺等の被害防止に向けては、当行が所蔵する絵画を活用したオリジナルの啓発ポスターをATMコーナーに掲示し、注意喚起を行っています。

また、食品ロスや貧困の解決に向けて、当行グループの役職員から集めた食料品を必要な方々へ寄贈するフードドライブを継続して実施しています。



当行グループの役職員から集まった513点の食品



秋田県で活躍する画家・小山内愛美氏が描いた絵画を用いた詐欺被害防止ポスター



バスケットボール部と長活き学校学生の交流



秋田銀行吹奏楽団によるチャリティーコンサート

文化・スポーツ振興

2000年創立の当行女子バスケットボール部「RED ARROWS」は、日本社会人バスケットボールリーグ(SBL)のSB1に在籍する、東北を代表するチームです。競技活動のほか、小・中学生や高校生、指導者を対象とした「バスケットボールクリニック」を県内各地で開催しています。2026年6月には長活き学校(P67参照)の授業の講師として、シニア世代と交流を深めました。

また、秋田銀行吹奏楽団では、毎年チャリティーコンサートを開催しており、音楽を通じた文化振興をはかるとともに、コンサートの収益金を社会福祉に向けた寄付に充てることで地域社会への貢献をはかっています。

秋田・岩手アライアンス

当行と岩手銀行は、秋田県・岩手県のさらなる発展に向けて、これまでの協力関係を深化させるべく、2021年10月に包括業務提携を締結しました。経営の独立性および健全な競争関係を維持しながら、それぞれが中長期的に目標とする金融グループ像の実現に向けて、幅広い分野での連携施策に取り組んでいます。

連携施策・効果

基本方針に掲げた「既存事業の深掘り」、「構造改革」、「新事業領域の開拓」の3つの分野ごとに分科会・情報交換会を編成し、具体的な施策の検討から実行、効果の検証まで、PDCAを繰り返しながら継続的に取り組んでいます。

分野	分科会	主な取組み
既存事業の深掘り	ストラクチャード・ファイナンス	再生可能エネルギー分野以外の領域も含めた両行共同での案件取組強化
	地域創生	地域産業の育成と活性化、事業承継・M&A、次世代経営者の交流支援
構造改革	コスト構造改革	ペーパープラクティス導入による物件費削減
	事務・システム	システム共同構築、ペーパーレス化推進共同化
	AML/CFT(マネロン等対策)	継続的顧客管理、管理体制の高度化・金融犯罪対策
新事業領域の開拓	人事戦略	研修会等の共催、ノウハウの共有・カテゴリ別の交流会の開催、両行の活躍人材による各種取組事例の紹介、人的資本にかかる開示内容の共同研究
	地域商社	商談会開催による商流構築、スマートストア活用による流通拡大、異業種連携による販路拡大
	DX	地域のDX推進、データ利活用
	新事業	取組事例の共有、分野別共同研究、アライアンス新規事業開発プロジェクト推進

主な取組み実績

既存事業の深掘り

・連携ファイナンス

再生可能エネルギー分野のプロジェクトファイナンスを中心に、共同で案件の組成に取り組んでいます。

構造改革

・コスト最適化、事務・システム共同化の推進

両行のコスト構造やこれまでの取組み事例を共有し、コスト最適化、事務・システム共同化に向けた活動を継続しています。

・行内研修・セミナーの共同開催

行内研修への相互参加や職員向けセミナーの共同開催など、両行職員同士のコミュニケーションを通じたスキル向上やノウハウの共有に取り組んでいます。

新事業領域の開拓

・地域商社の連携

当行グループの地域商社「詩の国秋田」と岩手銀行グループの地域商社「manordaいわて」が連携し、首都圏や台湾への販路開拓・拡大に向けた取組みを進めています。

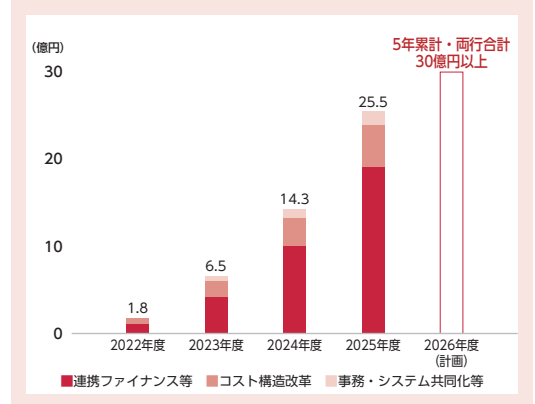
分科会・情報交換会

開催回数

243回

(開始来～2026年3月末までの累計)

累計目標・実績推移



連携効果額の内訳

- ・連携ファイナンス等
→ プロジェクトファイナンス、協調融資等の資金利益や手数料収入
- ・コスト構造改革
→ ネットワークや外部委託など慣例的な事業の見直しによる費用削減
- ・事務・システム共同化等
→ 事務機器やシステム更改、外部委託などの共同化による費用削減

2025年度末

連携プロジェクトファイナンス(累計)

契約実績**35件 778億円**



女性管理職の育成を目的とした両行の垣根を越えて対話を行う取組み「クロスメンタリング」

社外取締役 座談会

社外取締役
伊東 裕

社外取締役
柿崎 環

社外取締役
(監査等委員)
面山 恭子

多様な知見を持ち寄り、 本質的な議論を 企業価値向上につなげる

人口減少や高齢化が全国に先行して進む秋田県において、秋田銀行には、地域に根差した金融機関としての役割と、上場会社として持続的な企業価値向上を実現する役割の双方が求められています。こうした環境のもと、当行は取締役会の実効性向上に継続的に取り組んできました。今回は、取締役会議長を務める伊東裕取締役、指名・報酬諮問委員会委員長に就任された柿崎環取締役、監査等委員である面山恭子取締役に、取締役会の現在地と今後の課題について伺いました。

多様な知見を生かし、 経営の監督と提言を担う

——社外取締役の役割を
どのように捉えていらっしゃいますか。

伊東 社外取締役に多様な知見や経験を活かして、客観的な立場から、より広く、より深い視点で経営を監督し、提言していくことが求められていると思います。それが、ステークホルダーの期待にかなう持続可能な成長につながっていくのではないのでしょうか。

一方で、昨今は、ガバナンス不全の事例などを通じて、取締役会の実効性や社外取締役の存在意義そのものが問われています。ですから、課題やリスクを見極める洞察力や判断力、そして必要な場合には経営に対して果断に提

起する決断力や実行力が、これまで以上に重要になっていると認識しています。

柿崎 私は中長期の企業価値向上に関わる論点について、特に意識して発言してきました。秋田銀行は地域に根差した銀行である一方で、上場会社でもあります。地域の実情に即した視点はもちろん大切ですが、「秋田スタンダード」の考え方だけではなく、上場会社として外から見たときにどのような水準が求められるのか、という視点も必要だと思っています。

面山 私は監査等委員でもありますので、取締役や執行サイドの業務を監督する立場として、意思決定が合理的になされているかをきちんと見るようにしています。また、法律の専門家の視点から、法的リスクを未然に防止するとともに、当行の成長に寄与できるような意見を述べることも、自分の役割だと考えています。

率直な議論を土台に、 取締役会の実効性は着実に向上

——取締役会は、
近年どのように変化してきたと感じますか。

柿崎 ここ数年で、取締役会の雰囲気はかなり変わったと感じています。頭取の交代やメンバーの年齢層が下がったこともあります。秋田に直接的な縁がない社外取締役も増えてきて、外部の視点が自然に入りやすくなったことが大きいと思います。

もともと秋田銀行の取締役会は、社外取締役が発言しやすく、率直な議論ができる場だったと思いますが、最近さらには議論が活性化してきた印象があります。地域のことをよく知る視点と、外から見た視点が、うまく化学反応を起こし始めているように感じています。

長期視点の共有と現場との対話が、 議論の質を高める

——取締役会の実効性向上に寄与している
具体的な取組みを教えてください。

伊東 取締役会の実効性を高めるうえでは、まず長期的なビジョンや戦略をしっかり議論し、共有することが重要だと考えています。そのうえで、個別課題をその延長線上に位置付けて議論していくことができれば、論点もより明確になってくると思います。

社外取締役はどうしても個別案件だけを見てみると、その背景や優先順位をつかみにくい面があります。だからこそ、当行が中長期的に何を目指しているのかを共有し、都度確認しながら議論していくことが、実効性向上につながるのではないのでしょうか。

こうした整理は現行の中期経営計画の議論をきっかけに、かなり進んできたと感じています。

柿崎 社外取締役の意見も踏まえて、四半期ごとの業務

面山 私が就任した6年ほど前と比べると、今の取締役会はかなり変わったと感じます。以前は形式的な議題の審議に時間がかかっていたこともあったように思いますが、2024年度に付議事項の多くが執行サイドに権限委譲されてからは、重要な課題を議論する時間がきちんと確保されるようになりました。議案等の説明も簡潔になされるよう努められているので、より充実した議論ができるようになってきたと感じています。

伊東 私も、就任当初から、社内外を問わず活発で率直な議論が展開されている取締役会だと感じていました。そのうえで、執行サイドや事務局が実効性向上に向けた工夫を継続してきたことは大きいと思います。アンケートやリクエストにもきちんと応えていただいていますし、そうした積み重ねが取締役会の進化や深化につながっているという実感があります。

執行報告の見せ方が変わったことは大きな前進でした。以前は実績報告の色合いが強かったのですが、取締役会では中長期の目標に照らした現在地を確認し、次にどのような打ち手が必要かを議論することが大切です。各事業の負担部署による自己評価や課題認識を一覧できる様式に変えてもらいました。これにより、どこが順調で、どこに課題があるのか見やすくなり、取締役会としても何を深掘りすべきか明確になってきました。中期経営計画等の議論を通じて、「ありたい姿」がかなり具体化してきたと思うので、その実現方法、つまり「How」の部分の妥当性についても議論を重ねていきたいと思っています。

面山 中期経営計画の策定は早い段階から情報提供があり、社外取締役との議論を通じてブラッシュアップされていたことが印象的でした。

取締役会の資料や説明の分かりやすさはかなり改善している一方で、さらに議論を深める余地もあると感じています。例えば、重要な課題について、経営会議等でどのような議論がなされた結果、取締役会議案になっているのか、社外取締役にどのような点の意見を求めたいのかが明示されると、より議論が深まるのではないかと思います。

伊東 取締役会の限られた時間で効率的、かつ、本質的な議論を行うためには、他業界出身の社外取締役でも本質的な課題やリスクを把握できるように議案を提示することが大切だと思います。こうした点は議長として執行サイドや事務局と引き続き協力していきたいと思っています。

——取締役会以外の取組みはいかがでしょうか。

伊東 社外取締役と執行サイドの間には、どうしても情報量や現場感覚に差があります。それを完全になくすことは

社外取締役座談会

できませんが、監督機能やモニタリングを果たすためには必要十分な情報を的確に入手する必要があります。そのためにも、行員の皆さんとの意見交換や、現場の訪問を通じて、取締役会の議題や経営課題の背景を理解することは非常に有益です。

面山 私も営業店長会議や行員との意見交換会の機会などを通じて業務理解を深めてきました。そうした理解があるからこそ、監査等委員としても、法令違反の観点だけではなく、経営計画の遂行の妨げとなる事象がないか注意深く監督し、実効性のある助言や提言ができるのだと思います。

柿崎 現場の支店長や行員と話すと、地域やお客さまの課題に真剣に向き合っていることがよくわかります。一方

多様な視点で中長期的な経営課題を 活発に議論

——社外取締役の視点が加わることで、
特に議論の質が高まっているテーマは何ですか。

柿崎 新しいビジネスモデルや新規事業に関する議論だと思います。人口減少、過疎化、高齢化という厳しい環境のなかで旧来型の金融サービスだけでは持続的な成長は難しい。「秋田銀行のビジネスモデルをどのように変えていくのか」というテーマは、すぐに答えの出るものではありませんが、だからこそ、取締役会では常に問題意識を持ちながら模索を続けています。ビジネスモデルや戦略の方向性についても、「こうではないか」、「この視点も必要ではないか」と、さまざまな意見を出し合いながら、まだ見えない解を探している。そうした議論の積み重ねこそが、今の秋田銀行の取締役会の特色であり、とりわけここ数年でより鮮明になってきたと感じています。

また、新規事業の重点分野であるエネルギー、農業、観光、森林、教育についても、分野ごとに切り分けるの

で、地方銀行はどうしても同じ組織文化のなかでキャリアを積んできた方が多く、新しい発想が出にくい面もあると感じています。だからこそ、もっと斬新な意見や新しい考え方を持ち込んで良い、それを押さえつけない教育や指導も必要、ということをお伝えするようにしています。

伊東 経営陣に対しても現場との双方向コミュニケーションの促進を提言し、取組みに反映いただきました。役員がメッセージをよりリアルに現場へ伝え、現場の声も直接聞く。こうした取組みの状況を取締役会へ定期的にフィードバックいただくことで、経営方針の行内浸透状況や課題の解決プロセスをモニタリングできるので、取締役会の実効性向上にも寄与すると思っています。

ではなく、掛け合わせて考えることが重要だと思います。社外取締役の視点が入ることで、部署間の壁を越えた発想や外部のパートナーとの連携促進を後押しする発想を持ち込めていると思います。

面山 人的資本経営についても、取締役会で継続的に議論をしています。当行の成長に欠かせないのは、人材を大切に育てていくこと、職員がやる気ややりがいを感じられる職場であることだと思います。経営戦略の遂行という観点からも、現場の職員が、経営計画を十分に理解したうえで、その達成のためにどのような能力を備えたら良いか、何に取り組むべきかを考えて行動できているか、また、職員の能力を活かし、意欲を高める職場環境になっているかに着目しています。

柿崎 女性活躍推進も、その延長線上にある重要なテーマです。女性行員とのワークショップへ参加した経験はとても印象に残っています。昨年度も秋田・岩手アライアンスの一環として、岩手銀行の女性支店長や支店長候補者と、秋田銀行の行員の方々がワークショップを実施されていましたが、女性ならではの視点や悩みは、地銀同士で共通する部分も多く、お互いに解決策を出し合い、思いもつかなかったようなアイデアも出てくる。こうした取組みはとても良い機会だと感じました。現状、秋田銀行の女性役員は社外取締役のみですが、行内出身者の女性役員も早く育ててほしいと思っています。そのため、女性行員との意見交換会などの機会では、我々がメンター的な役割も担っていかねばならないと思っています。ただ、これは女性側だけで進められるものではなく、男性側や経営陣のコミットも必要です。制度を整えることも必要ですが、それだけではなく、日々の言動や無意識のバイアスも含めて、組織全体で少しずつ変えていく必要があると思います。

面山 私も女性行員が責任ある役職に就き、力をつけて、

ますます活躍していただくことに期待しています。女性行員の方々と直接お話すると、入社時には男性と同じようにキャリアを築いていこうという想いを持っていますが、どこか

指名・報酬・監査の高度化を通じて、 ガバナンスの質をさらに高める

——指名・報酬諮問委員会、監査等委員会の
実効性については、どのようにお考えですか。

伊東 指名・報酬諮問委員会については、全体として必要な議論を適切に行っており、取締役会への報告も適正になされていると認識しています。そのうえで、さらなる実効性向上に向けた取組みとしては、頭取をはじめとする主要経営陣のサクセッションプランをより具体化し、適宜アップデートしていくことが考えられると思います。また、取締役会への報告のあり方についても、必要に応じて議論内容に深く言及するなど、より効果的なフィードバックの方法を考える余地はあると思います。

面山 サクセッションプランについては、新人事制度の開始や人材育成計画を通じて、候補者層を厚くしている段階と認識しています。新人事制度はまだ始まったばかりですので、成果や課題をこれから報告いただき、議論を深めていきたいと思っています。

柿崎 私は2026年6月より指名・報酬諮問委員会の委員長に就任しました。指名関連では、社外取締役についても長期的な視点で候補者をプールしておく重要性が高まっているため、この点も確認していきたいと思っています。

報酬については、業績連動報酬の指標としてROEや従

本質的な議論を通じて、 持続的な成長を支えていく

——最後に、今後の課題や
秋田銀行への期待をお聞かせください。

伊東 秋田銀行が持続的に成長し、企業価値を高めていくためには、取締役会で重要かつ本質的な課題について十分に議論していくことが何より大切だと思います。そのため、議長としては、多様な知見を持つ取締役の皆さまの議論のベクトルを一つの方向に合わせていきたいと考えています。

また、社外取締役だけではなく、社内取締役の皆さまにも、フラットな立場で積極的に発言していただけるよう配慮しながら、執行サイドや事務局とも連携し、より良い議

で壁にぶつかってしまう現実があるように感じます。誰かが道を切り開いていかなければいけませんし、それを後押しする環境づくりにも貢献していきたいと思っています。



業員エンゲージメントスコアを採用していますが、地域経済へのインパクトなど、秋田銀行らしいメッセージ性のあるKPIを検討する余地もあると思います。また、現行の社外取締役の報酬は固定給のみですが、適切なインセンティブが働く設計を今後議論しても良いと思っています。

面山 監査等委員会では、社内の事情に精通した常勤監査等委員から多くの情報提供を受け、協働して監査を行っています。法令違反の観点だけではなく、経営計画の遂行の妨げとなるような事情についても注意深く監督し、発見された課題に対して助言や提言を行っています。

内部監査部門や会計監査人との情報共有や連携体制も機能していると考えています。今年度は新体制となりましたので、さらに意思疎通をはかりながら、充実した監査につなげていきたいと思っています。

事運営に取り組んでいきたいと思っています。

柿崎 秋田銀行の取締役会は、地域課題の解決に向けて、まだ見えない解を見つける旅に出ていると感じています。容易な道ではありませんが、地域の現実に真正面から向き合いながら、外部の知見や新しい発想も積極的に取り入れ、より良い道筋を探っていく。そうした議論を、取締役会としてさらに深めていきたいと思っています。

面山 秋田県は、高齢化や人口減少などの問題もありますが、独自の良いところもたくさんあります。そのような良いところを伸ばし、地域に貢献することが秋田銀行の使命であり、大変な社会状況の中でも、地域社会が良くなるように業務を行っていく、というところを理想としています。

秋田銀行が地域の方々、取引先、従業員、すべての関係者にとって価値のある銀行であり続けられるように、社外取締役として貢献していきたいと思っています。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本方針

当行は、持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指し、コーポレートガバナンスの強化に継続的に取り組んでいます。株主、地域社会、お客さま、従業員等のすべてのステークホルダーから信頼され続けられる企業であるために、健全で公正な業務運営に努めるほか、取締役会、監査等委員会、指名・報酬諮問委員会ならびに常務会等による経営管理態勢の充実に努めます。さらに、情報開示の拡充やIR活動などを通じて、株主との建設的な対話を促進してまいります。

基本方針の詳細は、こちらをご覧ください。

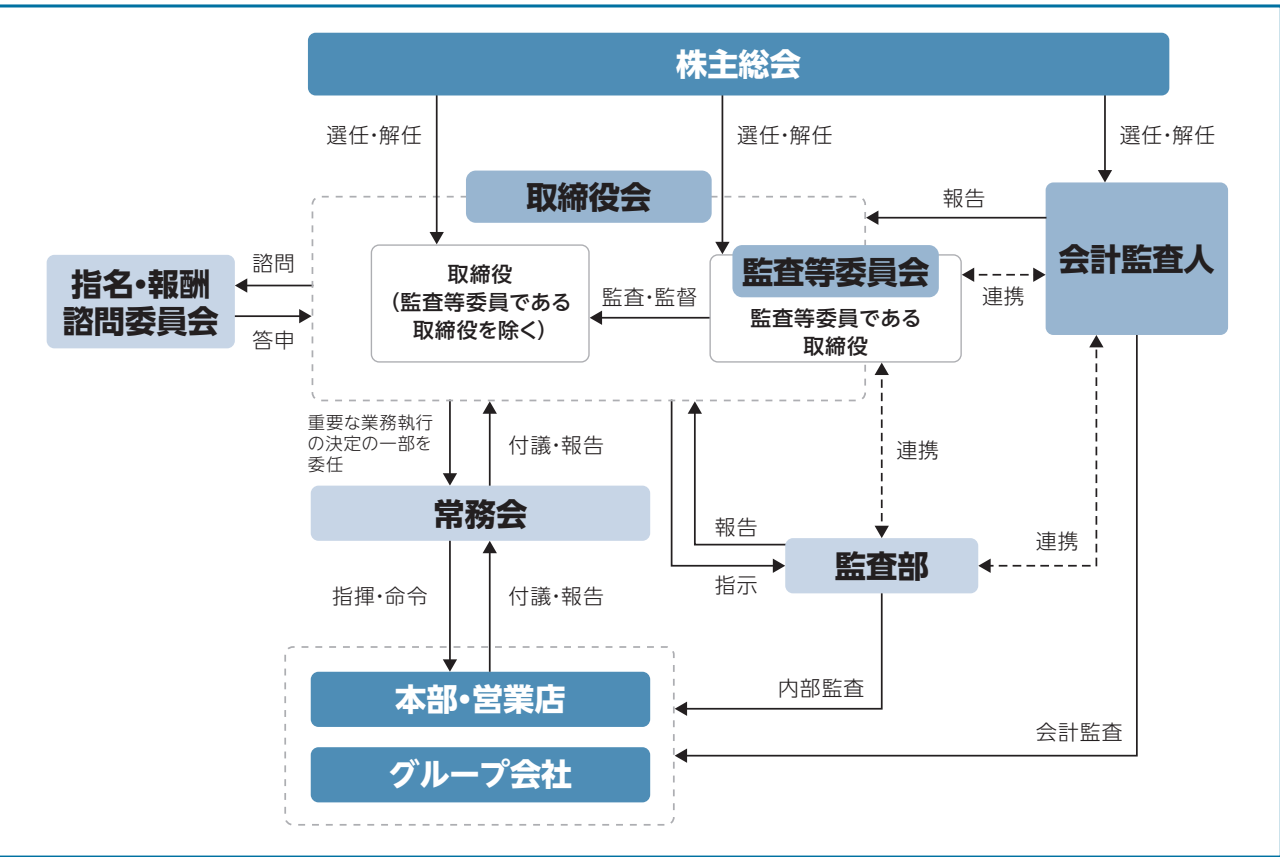
コーポレートガバナンスに関する基本方針

https://www.akita-bank.co.jp/aboutus/investor/governance/pdf/guideline.pdf



コーポレートガバナンス体制

当行は、2018年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。委員の過半数を社外取締役で構成する監査等委員会が取締役(監査等委員である取締役を除く。)の業務執行の適正性を監督・監査することにより、経営監視機能の客観性および中立性を確保するとともに、取締役会の業務執行決定権限を取締役へ委任することにより、経営の意思決定および執行の迅速化をはかっています。また、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会が取締役の評価、指名および報酬の審議に加え、取締役の後継者候補の育成状況を監督しており、公正かつ、透明性を確保した役員選任・報酬決定プロセスを確立しています。



コーポレートガバナンス体制の推移 (単位:人)

(員数は各年の6月30日時点)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
会議体の構成										
取締役会 (社外取締役)	11 (3)	16 (6)	16 (6)	15 (6)	13 (7)	14 (7)	14 (7)	13 (7)	12 (7)	11 (6)
監査役会 (社外監査役)	4 (2)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
監査等委員会 (社外取締役)	—	5 (3)	5 (3)	4 (3)	4 (3)	5 (3)	5 (3)	3 (2)	3 (2)	3 (2)
指名・報酬諮問 委員会 ^(注) (独立社外取締役)	4 (2)	4 (2)	5 (3)	4 (3)	4 (3)	4 (3)	4 (3)	5 (3)	4 (3)	4 (3)
取締役会の構成										
独立社外取締役 (比率)	2 (18%)	3 (18%)	3 (18%)	4 (26%)	5 (38%)	5 (35%)	7 (50%)	7 (53%)	7 (58%)	6 (54%)
女性取締役 (比率)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (6%)	2 (15%)	2 (14%)	2 (14%)	3 (23%)	3 (25%)	3 (27%)
取締役会の議長										
取締役会 議長	代表取締役 会長	代表取締役 会長	代表取締役 会長	代表取締役 頭取	代表取締役 頭取	代表取締役 頭取	代表取締役 頭取	代表取締役 頭取	取締役 会長	取締役 (社外)

(注) 2017年4月にコーポレート・ガバナンス委員会を設置。2019年1月に同委員会を廃止し、評価・指名および報酬等委員会を設置。(2021年6月に指名・報酬諮問委員会へ改称)

2026年6月末時点の機関ごとの構成員 (括弧内は2025年度の出席状況)

役職名	氏名	取締役会	監査等委員会	指名・報酬 諮問委員会	常務会
取締役頭取 (代表取締役)	芦田 晃輔	○ (14回/14回)		○ (7回/7回)	◎
取締役専務執行役員	皆川 剛	○ (14回/14回)			○
取締役専務執行役員	三浦 力	○ (14回/14回)			○
取締役常務執行役員	保坂 英明	○ (11回/11回)			○
取締役 (社外)	柿崎 環	○ (13回/14回)		◎ (—)	
取締役 (社外)	伊東 裕	◎ (14回/14回)		○ (7回/7回)	
取締役 (社外)	江畑 佳明	○ (14回/14回)			
取締役 (社外)	田中 里沙	○ (14回/14回)			
取締役監査等委員	大沢 朋幸	○ (—)	◎ (※)		※
取締役監査等委員 (社外)	面山 恭子	○ (14回/14回)	○ (18回/18回)	○ (6回/7回)	
取締役監査等委員 (社外)	太田 良治	○ (—)	○ (—)		
常務執行役員	吉川 明啓	※ (※)			○
常務執行役員	林口 哲也	※ (※)			○
常務執行役員	進藤 進	※ (—)			○

◎は議長または委員長を表しています。
○は構成員を表しています。※は構成員ではありませんが、出席して意見または説明の補助を行っています。

取締役会の構成(スキルマトリックス)

当行の取締役会は、取締役会の機能の効率的な発揮および取締役会の活性化の観点から、定款において取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数を11名以内とし、監査等委員である取締役の員数を5名以内と定めています。

また、中長期的な企業価値の向上に向けてその実効性を確保するため、取締役会全体として必要な知識、経験、能力、多様性を備えることとし、規模を含めて適切なバランスとなるよう構成しています。

スキルマトリックスは次のとおりです。取締役が有するスキル等のうち、特に期待するものを示しています。（取締役が有するすべての知見や経験を表すものではありません。）

	氏 名	企業経営					地域特性		業種特性		
		企業経営・経営戦略	人事マネジメント	リスクマネジメント	財務・会計	法務	地域活性化	再エネ・環境	事務・ＩＴ	企業分析・審査	市場運用
取 締 役	芦 田 晃 輔	●	●	●	●			●			●
取 締 役	皆 川 剛	●	●	●	●		●	●		●	●
取 締 役	三 浦 力	●	●				●	●			
取 締 役	保 坂 英 明		●						●	●	
社外取締役	柿 崎 環			●		●					
社外取締役 (取締役会議長)	伊 東 裕	●		●			●				
社外取締役	江 畑 佳 明	●		●					●		
社外取締役	田 中 里 沙		●	●			●				
取 締 役 (監査等委員)	大 沢 朋 幸			●	●						
社外取締役 (監査等委員)	面 山 恭 子			●		●					
社外取締役 (監査等委員)	太 田 良 治	●		●				●			

各スキルの内容・選定理由

スキル項目		内容・選定理由
企業経営に必要なスキル	企業経営・経営戦略	持続的な成長・企業価値向上を推進する戦略の立案・実行および適正な判断を行うためには、企業経営の知識・経験が必要であると考えます。
	人事マネジメント	経営上のマネジメントを適正に行うためには、人事関連の知識・経験が必要であると考えます。
	リスクマネジメント	経営上のマネジメントを適正に行うためには、リスクに関する知識が必要であると考えます。
	財務・会計	財務・会計情報を適切に管理し、正確な財務報告を行うためには、財務・会計の知識・経験が必要であると考えます。
	法 務	法令等に基づく業務運営を適切に管理するためには、企業法務等に関する専門性が必要であると考えます。
地域特性上必要なスキル	地域活性化	将来にわたる豊かな地域の実現に向けた戦略を立案・実行するためには、地域活性化・地域課題の解決に関する知識・経験が必要であると考えます。
	再エネ・環境	豊かな地域資源を活かした戦略を適正に立案・実行するためには、再生可能エネルギーや環境関連の知識・経験が必要であると考えます。
業種特性上必要なスキル	事務・ＩＴ	銀行業務を適正に運用・管理するためには、事務・ＩＴ関連の知識・経験が必要であると考えます。
	企業分析・審査	当行および地域の発展に向けて適正な与信判断および企業支援を行うためには、企業分析・審査の知識・経験が必要であると考えます。
	市場運用	安定的な収益確保に向けて適正な投資判断を行うためには、有価証券運用の知識・経験が必要であると考えます。

取締役会・監査等委員会・任意の委員会の概要および活動状況

取締役会

取締役会は、定時取締役会を毎月開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営戦略の策定・承認、ガバナンス・内部統制システムの整備、重要な業務執行に関する事項、役員の選任・報酬等を決議し、これらに関する取組みや運営状況について定期的に報告を受けること等により、業務執行状況を監督しています。

2025年度は取締役会を14回開催しており、主な決議・報告事項は次のとおりです。

●経営戦略 ・経営計画・総合予算の承認、進捗状況のモニタリング ・サステナビリティ経営に関する計画の承認、進捗状況のモニタリング ・政策保有株式の縮減計画の決定 ・株主還元方針の変更 ・配当計画の決定 ・株主優待制度の導入 ●ガバナンス・内部統制システムの整備 ・取締役会の実効性評価 ・リスク管理計画、サイバーセキュリティ対策の進捗報告 ・コンプライアンス関連報告 ・お客さま本位の業務運営に関する取組み報告 ・内部監査計画の承認、結果報告 ・債権放棄に関する報告	●重要な業務執行 ・財務報告の承認 ・本部・営業店組織の改正 ・広域営業体制への移行 ・ベースアップの実施 ●役員の指名・報酬 ・取締役候補者、執行役員の選任 ・役員報酬の決定 ・役員報酬BIP信託制度の改正 ・取締役に対する賞与金の決定方法の改正 ・スキルマトリックスの決定 ●その他 ・秋田県経済の概況報告 ・株主総会の議決権行使結果報告 ・IR、SR活動の状況報告 ・苦情・要望等の受付状況報告 ・監査等委員会関連報告
---	---

監査等委員会

監査等委員会は、委員の過半数を社外取締役で構成しており、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務執行の遵法性および妥当性の厳正な監視・検証を行っています。常勤の監査等委員は、常務会その他の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、内部統制システム状況の監視・検証、各部店の業務および財産状況の調査などを通じた監査を実施し、その結果について監査等委員会に報告し、監査等委員会による監査等の実効性の確保に努めています。

2025年度は監査等委員会を18回開催しており、主な検討内容は次のとおりです。

- 監査等委員会の監査方針・監査計画
- 内部統制システムの構築・運用状況
- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）の選任・報酬等にかかる意見
- 会計監査人の監査の相当性および再任の適否

また、会計監査人とは定期的に会合をもち、必要に応じて監査等委員会への出席を求めており、監査上の主要な検討事項（KAM）の協議やその実施状況の報告を受けるなど、積極的に意見および情報の交換を行っています。さらに、内部監査部門からは監査結果等の報告を直接受けるほか、必要に応じて報告を求めるなど、日常的、かつ、機動的な連携をはかっています。

指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、コーポレートガバナンスの充実をはかることを目的に取締役会の諮問機関として設置しており、指名委員会および報酬委員会の双方の機能を担っています。委員は取締役会で決定しており、取締役5名以内、かつ、委員の過半数を独立社外取締役とするほか、委員長および副委員長を独立社外取締役から選任しています。

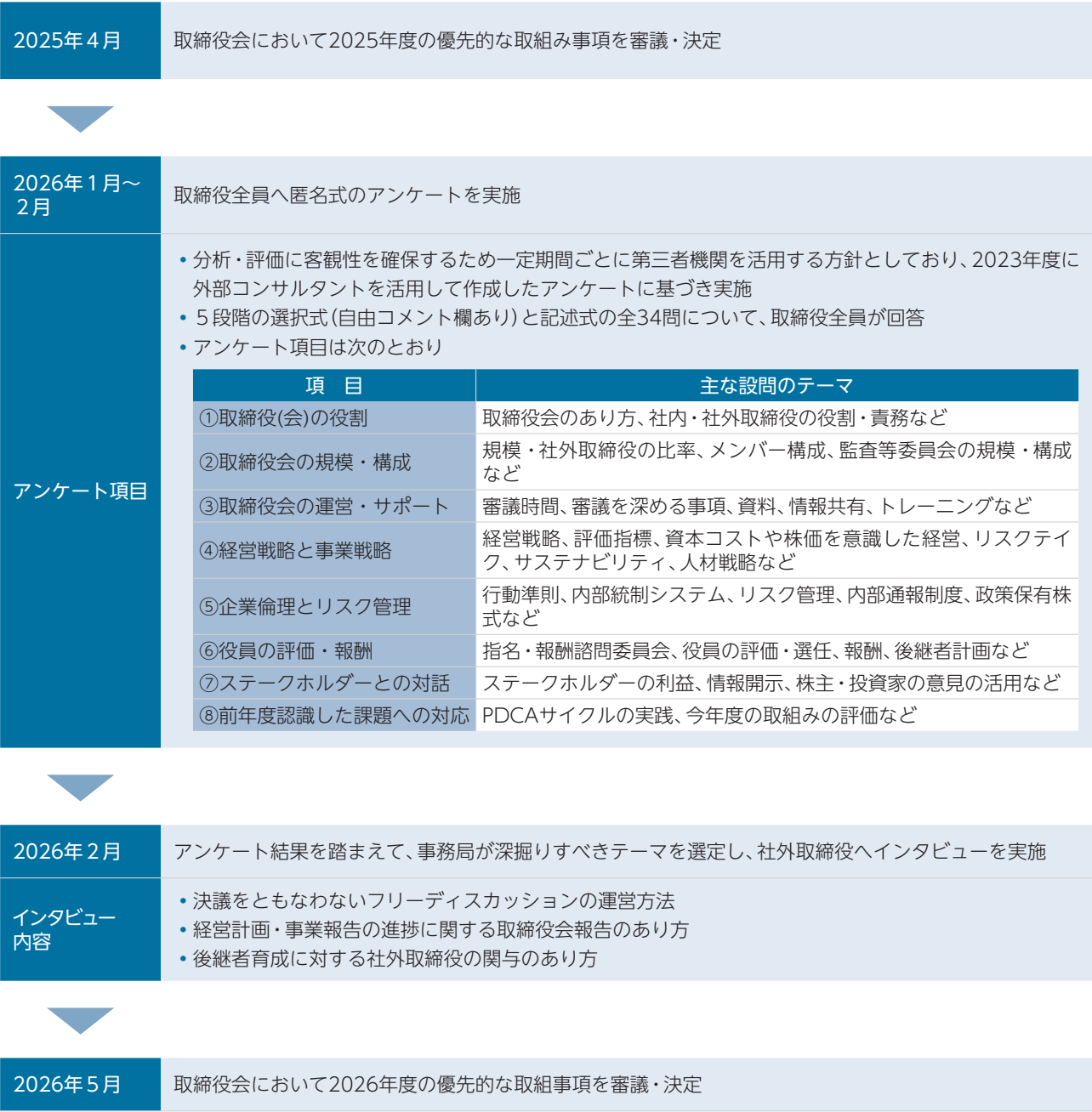
2025年7月から2026年6月まで、指名・報酬諮問委員会を7回開催しており、主な審議事項は次のとおりです。

- 頭取および役付執行役員の評価
- 取締役候補および執行役員候補の選任
- 取締役および執行役員の役位別報酬金額
- 取締役に対する賞与金の支給
- 取締役に対する賞与金の決定方法の一部改正
- 役員報酬BIP信託の業績連動係数

取締役会の実効性向上に向けた取組み

実効性評価プロセス

取締役の自己評価等を参考に、年度ごとに取締役会全体の実効性を分析・評価しています。
2025年度の評価プロセスは以下のとおりです。



2025年度実効性評価結果

2025年度の主な取組み	- 経営計画の進捗状況等に関する情報の非対称性を解消するため、社外取締役と本部部長・本部分行員との意見交換会を計5回開催 - 事務局が取締役会議長(社外取締役)と取締役会の運営にかかる事前ミーティングを毎月実施し、重要な議題の論点を共有 - 社内役員による行員との対話の状況や収集した意見を取締役会へ定例報告 - 取締役のトレーニングとして、社外取締役1名が外部研修へ参加したほか、マネー・ローンダリング等防止対応や証券会社による銀行セクターの現状・見通しに関する勉強会を実施
2025年度の評価結果	- 実効性評価プロセスを通じて、2025年度における取締役会は総じて適切に運営され、実効性が確保されていることを確認した。 - 資料の事前提供や現場の情報共有、会議時間など会議運営に対する評価は概ね良好であった。 - 長期ビジョン・戦略を踏まえた監督機能の発揮という取締役会の役割・責務は共通認識となっているが、長期戦略に関する認識統一が途上であり、経営計画や個別施策を評価する尺度が不足しているという課題を認識した。 - 社内役員が行員との対話により収集した意見の共有は、取締役会における現場情報の理解に寄与したが、経営方針の行内浸透における明確な課題の特定までは至らなかった。
2026年度の取組み	- 長期ビジョン・戦略を踏まえた監督機能の向上 - 情報の非対称性解消に向けた情報提供の継続実施 - 役員による行員へのヒアリング活動の充実

取締役会の議論の活性化に向けた取組み

取締役会がその役割・責務を適切に果たしていくため、次の取組みを継続的に実施しています。

- 取締役会の主な決議・報告事項を含む年間スケジュールの共有
- 専用タブレットによる取締役会資料の事前共有、用語集の提供
- 取締役会議長(社外取締役)と事務局との事前ミーティングの定例開催
- 重要な審議の時間確保に向けた取締役会決議・報告事項の見直し
- 社外取締役に対して経営会議資料(常務会、経営計画委員会、サステナビリティ推進委員会等)を共有
- 当行の事業に関する勉強会の実施、業界動向等の情報資料の提供
- 社外取締役と行員との意見交換会の実施
- 社外取締役による行内会議等へのオブザーバー参加
- 新任取締役に対するサポート(外部研修への参加、就任前の事前説明など)

社外取締役による取締役会以外の活動(2025年度の主な取組み)

項目	内容
本部部長・行員との意見交換	● 営業、事務・システム、人事、地域価値共創の4テーマで合計7名の本部部長と意見交換を実施 ● 「コーポレートカルチャー」をテーマに本部中堅行員10名と意見交換を実施
勉強会への参加	● 業界特有の課題であるマネー・ローンダリング対応の勉強会に参加 ● 証券会社アナリストを講師として、銀行セクターにおける当行のポジションに関する勉強会を実施
行内会議・研修等への参加・見学	● 人材育成施策である「事業構想プロジェクト研究」の最終報告会に参加 ● 女性管理職育成および秋田・岩手アライアンス施策である「クロスメンタリング修了イベント」を見学 ● 半期ごとの営業店長会議に参加し、グループごとの議論に参加
ディスカッション	● 2026年度経営計画に向けたディスカッションを取締役会メンバーで3回実施 ● 取締役会の実効性評価について、社外取締役のみの意見交換を実施

役員一覧

(2026年7月31日時点、所有株式数は2026年3月31日時点)

取締役

 取締役頭取(代表取締役) 指名・報酬諮問委員会・委員 あしだ こうすけ 芦田 晃輔 取締役在任期間 6年 所有株式数 2,200株 重要な兼職の状況 なし 担当部門 イノベーション推進室	 取締役専務執行役員 みなかわ つよし 皆川 剛 取締役在任期間 7年 所有株式数 2,100株 重要な兼職の状況 なし 担当部門 経営企画部、審査部
 取締役専務執行役員 みうら ちから 三浦 力 取締役在任期間 5年 所有株式数 2,700株 重要な兼職の状況 なし 担当部門 秘書室、地域価値共創部	 取締役常務執行役員 ほさか ひであき 保坂 英明 取締役在任期間 1年 所有株式数 2,000株 重要な兼職の状況 なし 担当部門 人事部、システム部、事務統括部
 取締役(社外) 指名・報酬諮問委員会・委員長 かきざき たまき 柿崎 環 取締役在任期間 5年 所有株式数 500株 重要な兼職の状況 明治大学法学部教授、京浜急行電鉄(株)社外取締役、日本空港ビルデング(株)社外取締役(監査等委員)	 取締役(社外・取締役会議長) 指名・報酬諮問委員会・委員 いとう ゆたか 伊東 裕 取締役在任期間 3年 所有株式数 200株 重要な兼職の状況 なし (元ANAホールディングス(株)代表取締役副社長執行役員、(株)ANA総合研究所代表取締役社長)
 取締役(社外) えばた よしあき 江畑 佳明 取締役在任期間 2年 所有株式数 100株 重要な兼職の状況 北日本コンピューターサービス(株)代表取締役、(株)秋田情報センター代表取締役	 取締役(社外) たなか りさ 田中 里沙 取締役在任期間 2年 所有株式数 100株 重要な兼職の状況 学校法人先端教育機構事業構想大学院大学学長、井村屋グループ(株)社外取締役、(株)小糸製作所社外取締役、ALSOK(株)社外取締役

監査等委員である取締役

 取締役(監査等委員) おおさわ ともゆき 大沢 朋幸 取締役在任期間 ー(新任) 所有株式数 1,800株 重要な兼職の状況 なし	 取締役(社外・監査等委員) 指名・報酬諮問委員会・副委員長 おもてやま きょうこ 面山 恭子 取締役在任期間 6年 所有株式数 700株 重要な兼職の状況 面山恭子法律事務所所長	 取締役(社外・監査等委員) おおた よしはる 太田 良治 取締役在任期間 ー(新任) 所有株式数 300株 重要な兼職の状況 なし (元(株)ユアテック代表取締役社長 社長執行役員)
---	--	--

常務執行役員

 常務執行役員 きつかわ あきひろ 吉川 明 啓 担当部門 市場運用部、証券国際部、総務部	 常務執行役員 はやし ごちや 林 口 哲 也 担当部門 リスク統括部、監査部、業務センター	 常務執行役員 しん どう 進 藤 進 担当部門 営業企画部、法人コンサルティング部、個人コンサルティング部
--	---	---

執行役員

執行役員 (大館支店長兼角間川支店長兼個人コンサルティング部大館プラザ統括長)	はら おか まさ ひろ 原 岡 正 博	執行役員 (能代地区統括能代支店長兼八森支店長)	さ さ き ひさ のり 佐々木 久 則	執行役員 (営業企画部長兼公務室長)	つか もと しょう たろう 塚本 城 太郎
執行役員 (事務統括部長)	ます や のぶ お 升 屋 宣 夫	執行役員 (システム部長)	みず さわ たかし 水 澤 崇	執行役員 (大館・比内エリア統括大館支店長)	こ せき ひで ゆき 古 関 英 之
執行役員 (人事部長)	なが やま し ろう 長 山 史 朗	執行役員 (市場運用部長)	やな た とおる 梁 田 融	執行役員 (本店・八橋エリア統括本店営業部長兼馬口労町支店長)	と が せ なお き 戸賀瀬 直 紀

取締役の選任プロセス

取締役候補者の選任は、頭取および代表取締役が推薦し、公正、かつ、透明性を確保する観点から、指名・報酬諮問委員会による審議を経て、取締役会が決定しています。また、同委員会における取締役の評価、審議等を踏まえ、取締役会が再任すべきではない、または解任すべきとした場合は、取締役候補者を指名しません。

後継者計画

当行は2020年5月に「秋田銀行後継者計画」を策定し、経営トップに求められる人物像、要件、評価項目等を定めており、これに基づく後継者候補の育成状況の監督および評価を指名・報酬諮問委員会が毎年度行っています。

取締役の略歴・選任事由等の詳細は、こちらをご覧ください。

株主総会招集通知

https://www.akita-bank.co.jp/aboutus/investor/kabusiki/soukai/pdf/123_kabu_soukai_syosyu.pdf



役員報酬制度

取締役の報酬の決定手続き

取締役（監査等委員を除く。）の報酬等は、株主総会で定められた報酬等の限度額の範囲内において、指名・報酬諮問委員会での審議を行い、公正性・透明性を確保のうえ、取締役会にて決定しています。また、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で定められた報酬等の限度額の範囲内において、監査等委員の協議により決定しています。

株主総会決議で定められた報酬等の限度額は次のとおりです。

役員区分	報酬限度額	決議時期（決議時点の取締役の員数）
取締役（監査等委員を除く。）	年額180百万円 （うち社外取締役 30百万円）	2021年6月25日開催の第118期定時株主総会 （9名うち社外取締役4名）
監査等委員	年額55百万円	2018年6月27日開催の第115期定時株主総会 （5名）

また、前記の報酬限度額とは別に、役員報酬BIP信託による業績連動型株式報酬制度としての取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）の報酬等の限度額を3事業年度ごとに120百万円以内としています。（2019年6月26日開催の第116期定時株主総会決議、当該決議時点の監査等委員および社外取締役を除く取締役の員数8名）

報酬等の構成

当行の取締役の報酬等は、次のとおり支給しています。

報酬等の種類	運用基準
基本報酬	月例の固定報酬として、役位や責任に応じて金銭を支給する。
賞与	当期純利益の達成目標等に応じて、役位ごとに定めた支給基準に基づき、毎事業年度終了後に金銭を支給する。
業績連動型株式報酬 （役員報酬BIP信託）	役位に応じた固定ポイントとROE（連結）および従業員エンゲージメントの達成度に応じた業績連動ポイント（0％～200％の範囲で変動）を事業年度ごとに付与し、役員退任時に累積したポイントに応じた当行株式等を交付する。

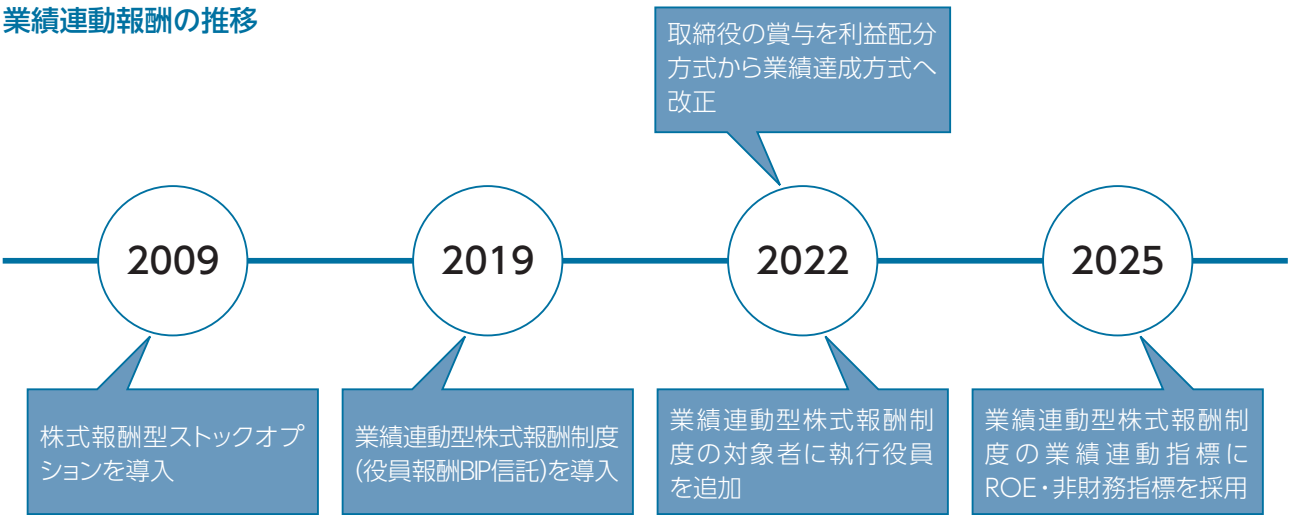
報酬等の種類別の割合は、当行の持続的な成長に健全なインセンティブとして機能するよう、総額を勘案のうえ決定しており、取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）は概ね基本報酬が70～80%、賞与が10～15%、役員報酬BIP信託が10～20%としています。また、監査等委員および社外取締役は基本報酬を100%としています。

2025年度の報酬等の総額は次のとおりです。

（金額単位：百万円）					
役員区分	員数	報酬等の総額	基本報酬	賞与	業績連動型 株式報酬
取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）	6名	125	93	20	12
監査等委員 （社外取締役を除く。）	1名	16	16	—	—
社外取締役	7名	32	32	—	—
計	14名	175	142	20	12

※上表の員数および報酬等の総額には、2025年6月定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含めています。

業績連動報酬の推移



業績連動指標の選定

中長期的な業績および企業価値向上に対する役員報酬のインセンティブ機能を高めるため、2025年度より、業績連動型株式報酬（役員報酬BIP信託）の業績連動指標を当期純利益からROE（連結）および従業員エンゲージメントスコアへ改正しています。役員報酬の業績連動係数の見直しについては、株主等からの意見も踏まえた議論を行い、2025～2027年度中期経営計画における経営指標の決定に基づき、PBRとの関連性が高いROE（連結）を採用するとともに、金融を中核とする当行グループにおける最大の経営資源が「人材」であることを踏まえて従業員エンゲージメントスコアを採用しました。また、指標の選定にあたり、指名・報酬諮問委員会では、採用指標の業績達成基準について重点的に議論を重ねました。

政策保有株式

政策保有株式の保有・縮減方針

資本効率の向上等の観点から、当行グループの中長期的な企業価値の向上、または地域経済の発展に資すると認められる場合を除き、政策保有株式を縮減していくことを基本方針としています。本方針に基づき、政策保有株式のうち上場株式の縮減計画を年度ごとに策定のうえ、縮減を進めています。また、取締役会は、毎年、政策保有株式のうち上場株式について、保有目的が適切か、保有にともなう便益やリスク（銀行取引における収益、配当等）が資本コストに見合っているかなど、保有の合理性を個別銘柄ごとに検証しています。

議決権行使基準

当行が保有する政策保有株式（上場株式）の議決権行使については、個別議案ごとに定めたガイドラインに基づき、適切に賛否を判断します。また、株主提案、買収防衛策の導入議案などの当該企業の企業価値に大きく影響を与えうる議案は、当該提案が企業価値や株主価値の保全・向上に資するものであるか、株主の権利を不当に制限するものではないかなど特に慎重に賛否を決定します。

政策保有株主から売却等の意向が示された場合には、政策保有株主の意向を尊重して対応し、売却等を妨げる行為は行いません。

投資株式の保有区分

当行は保有する投資株式を次のとおり区分しています。

純投資目的である投資株式	・専ら株式の価値の変動、または、株式に係る配当によって利益を受けることを目的に保有する株式 ・買入銘柄は上場企業に限定しており、原則として短期売買は行わない。
政策保有株式	純投資目的である投資株式に該当しない投資株式

保有目的を政策保有株式から純投資目的である投資株式へ変更した銘柄については、いずれの銘柄も発行者との関係において売却を妨げる事情はなく、発行者の業績や株主還元姿勢の変化、株価の推移等を踏まえ、保有継続または売却を当行が判断しています。

※政策保有株式の推移については本報告書P14をご覧ください。

リスク管理とコンプライアンスの高度化

経営を取り巻く環境の変化や業務の多様化・複雑化などに対して適切に対応するため、2024年6月にリスク統括室とコンプライアンス統括部を統合のうえ「リスク統括部」として再編し、リスク管理の高度化、コンプライアンス体制の一層の強化に取り組んでいます。

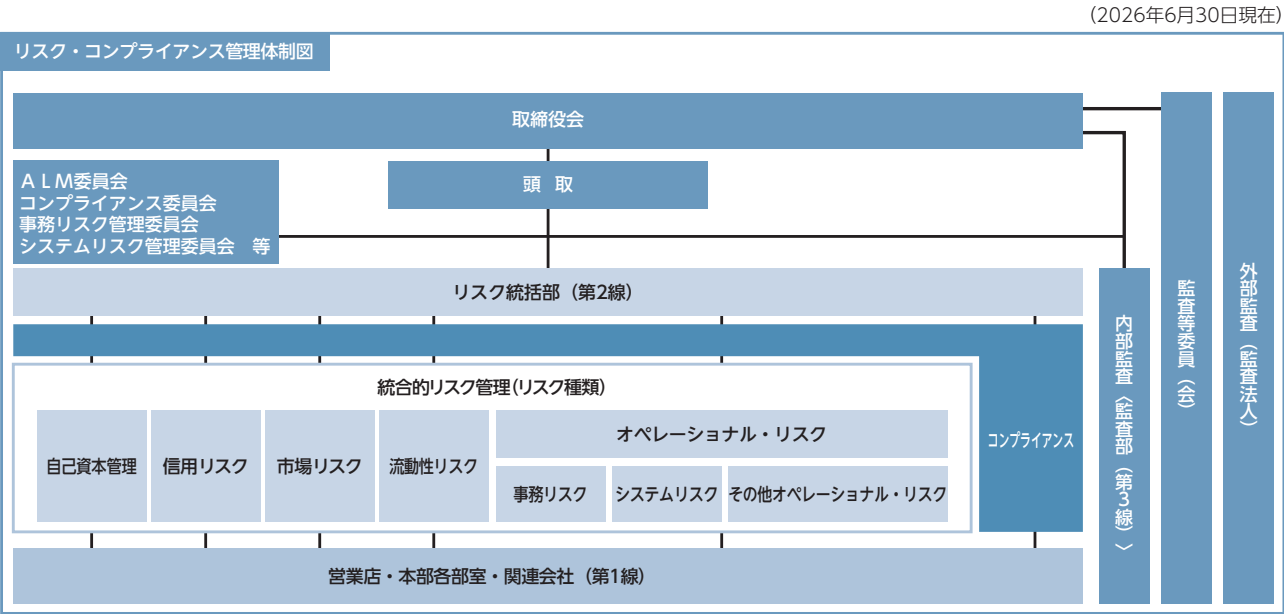
リスク管理態勢

当行では、銀行経営の健全性と適切性を維持しつつ、安定的な収益を確保していくため、「リスク管理の高度化」を経営の重要課題と位置付けて、適正なリスク管理態勢の整備・確立に努めています。

また、信用リスク、市場リスク、流動性リスクなど各リスクカテゴリーごとに「リスク管理方針」および「リスク管理規程」を定めるとともに、「ALM委員会」を始めとする各種委員会を設置するなど、リスク管理に関連する規範体系や組織体制の整備を進め、リスク管理態勢の強化に取り組んでいます。

それぞれのリスクについては、3線管理によるリスク管理態勢に基づき、リスク所管部署を定めるとともに、第2線であるリスク統括部による「リスクの一元管理」を行っています。

さらに、監査部は内部監査部署として、子会社を含む全部店を対象に業務運営・管理およびリスク管理の適切性・有効性を監査しています。



統括的リスク管理

統括的リスク管理とは、金融機関が直面するリスクに対して、それぞれのリスクカテゴリー（信用リスク、市場リスク等）ごとに評価したリスクを総体的に捉え、経営体力（自己資本）と比較・対照することによって行う自己管理型のリスク管理をいいます。

当行では、様々なリスクを可能な限り統一的な尺度で評価し、総体のリスク量を経営体力に見合った適正な水準に維持していくため、「年度リスク管理計画」を策定し、これに基づき自己資本（コア資本）をベースとしてリスクカテゴリー別・部門別に資本を配賦し、これらをリスク限度枠として管理するリスク資本配賦を実施しています。

具体的には、リスク管理統括部署であるリスク統括部がVaRによりリスク量を計測（時価がなくVaRによる計量化ができない資産については、簿価に一定の掛目を乗じて算出）しており、計測したリスク量をモニタリングして、配賦資本の範囲内に収まるよう管理を行っています。モニタリング結果は、毎月、ALM委員会に報告しているほか、四半期ごとに取締役会に報告し、経営の健全性と自己資本の充実度を検証・評価しています。

また、リスクを多面的に分析するため、急激な市場環境の変動など不測の事態を想定したストレス・テストを実施し、経営に与える影響度を把握・評価しています。

管理するリスクの種類と定義

種 類	定 義
信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化等により、貸出金の元本や利息が回収できなくなるなど、資産（オフ・バランス資産を含む。）の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク
市場リスク	金利、株式、為替等の様々な市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債（オフ・バランスを含む。）の価値が変動し損失を被るリスク、および資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク
流動性リスク	運用と調達の期間のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になる、または通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク（資金繰りリスク）、および市場の混乱等により市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）
オペレーショナル・リスク	金融機関の業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であること、または外生的事象により損失を被るリスク（事務リスク、システムリスク、法務リスク、人的リスク、有形資産リスク、風評リスクおよびその他リスクに分類）

サイバーセキュリティへの取り組み

近年のデジタル技術は加速度的に進展しており、インターネットでの取引が増加する一方、サイバー攻撃手法の高度化も進んでおり、金融機関が対応すべきサイバーセキュリティの対応範囲も拡大しています。

こうした状況を踏まえ、当行では、サイバーセキュリティを経営上の重要な課題と捉え、サイバーセキュリティ管理体制の強化に取り組んでいます。具体的には、3ラインモデル（1線：システム部、2線：リスク統括部、3線：監査部）の構築や、サードパーティリスク管理など、金融機関として対応すべきサイバーセキュリティ対策を「サイバーセキュリティ管理計画」として定め、システム部担当役員を統括責任者とする秋田銀行CSIRTを中心に対応を進めています。平時はサイバー攻撃の動向や脆弱性等の情報収集・対応、職員への教育・啓発などを実施し、サイバー攻撃が発生した場合は、被害の極小化をはかるため、速やかに経営層や行内関連部門と連携し、インシデント対応を行っています。

また、他金融機関との関係構築を進めており、秋田銀行、青森みちのく銀行、岩手銀行による「北東北共同CSIRT」を設置し、インターネット接続基盤の共同利用、セキュリティ関連情報の共有、共同演習の実施等を行っているほか、地銀共同センター^{*1}参加13行およびMEJAR^{*2}参加6行からなるCMS-CSIRTにも参画し、サイバーセキュリティに関する共助体制を整備しています。

^{*1} 地銀共同センター：N T Tデータが構築・運営する、地方銀行・第二地方銀行向け基幹系共同センター
^{*2} MEJAR：N T Tデータが構築し銀行が主体で運営する、地方銀行・第二地方銀行向け基幹系共同センター

サイバーセキュリティ管理体制



他金融機関との共助体制

名 称	CMS-CSIRT	北東北共同CSIRT
構 成	地銀共同センター参加13行 MEJAR参加6行	秋田銀行、青森みちのく銀行、岩手銀行
活動内容	・サイバーセキュリティ部門の関係構築 ・セキュリティ関連情報の共有 ・セキュリティ勉強会、相談会 など	・インターネット接続システムの共同利用 ・サイバーセキュリティ部門の関係構築 ・セキュリティ関連情報の共有 ・サイバーセキュリティ演習の共同実施 など

コンプライアンスへの取り組み

銀行は、金融機能を通じて経済や社会の発展に寄与するという公共的・社会的使命を担っています。こうした使命を遂行し、お客さまからの信頼にお応えしていくためには、コンプライアンス(法令等遵守)の徹底が不可欠です。

このため、当行ではコンプライアンスを経営の最重要課題と位置づけ、信頼性と透明性の高い業務運営を確保するために、コンプライアンス態勢の確立に向けさまざまな施策を実施しています。

コンプライアンス態勢の整備

当行では、コンプライアンス全般を一元的に統括する部署としてリスク統括部内にコンプライアンス管理室を設置するとともに、重要事項を協議する機関としてコンプライアンス委員会を設置しております。また、本部・営業店すべてにコンプライアンス責任者およびコンプライアンス推進者を配置し、十分なコンプライアンス態勢を確保するための組織体制を整備しています。

こうした組織体制のもとで、法令等遵守方針を制定し、すべての職員に対して公私にわたるコンプライアンスの徹底をはかっています。また、コンプライアンスの充実・強化をはかる具体的な実践計画として「コンプライアンス管理計画」を毎年度策定し、コンプライアンス態勢の強化、顧客保護管理態勢の強化、不祥事件の未然防止、マネー・ローンダリング等防止対策などに取り組み、様々な施策を実行しています。

内部監査態勢の強化

当行では、監査部が内部監査規程に基づき全部室店における業務の運営状況等の監査を実施しています。

リスクカテゴリー別監査、拠点別監査、テーマ監査等の実施により、当行全体のリスク管理態勢およびコントロール状況、内部統制の妥当性および有効性、コンプライアンス違反等の不祥事防止の状況を検証・評価し、内部監査態勢の強化に努めています。

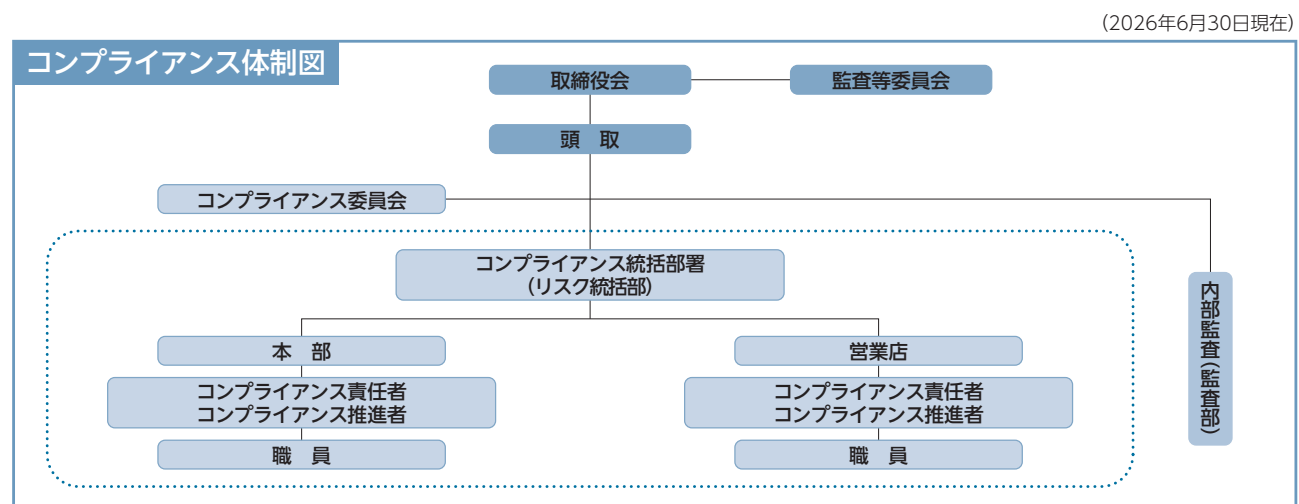
内部通報制度

当行では、当行グループの役職員が、法令違反等に関する行為を直接通報できる内部通報制度を整備するとともに、通報者等に対し不利益な取扱いをすることを禁止しています。

制度利用に対する心理的安全性や実効性のさらなる向上が必要との認識のもと、近年は行内通報窓口の見える化(従事者明示、男女配置)、外部設置窓口の中立性確保(専門業者への業務委託)、通報方法の拡充(電子メール・Webフォームの追加)などの制度見直しを実施しています。

通報方法の拡充により24時間365日の通報が可能となっているほか、外部設置窓口ではWebフォームの利用による弁護士への法務相談も可能となっています。

なお、2025年度の通報実績は8件でした。



お客さま保護・個人情報保護への取り組み

当行では、当行をご利用いただくお客さまの保護および利便性向上に向け、「お客様保護等管理方針」を定め、実効性のあるお客さま保護等管理態勢の強化に取り組んでいます。

特に、元本割れなどのリスクがある金融商品(投資信託、生命保険、外貨預金、国債など)の販売にあたっては、金融商品勧誘方針等に則り、適切な勧誘を行うことを徹底しています。また、個人情報保護法および番号法を遵守するため、個人情報保護宣言(プライバシーポリシー)および特定個人情報等の取扱いに関する基本方針に基づき、お客さまのマイナンバーを含む個人情報の適切な保護と利用に努めています。

金融ADR制度(金融分野における裁判外紛争解決制度)

金融商品・サービスに関する苦情処理・紛争解決を簡易・迅速に行うための枠組みとして、金融ADR制度が導入されています。当行では、同制度で求められている措置・対応を含め、お客さまから申し出のあった相談・苦情・紛争等に対し、迅速、公平、かつ、適切に対処する態勢を整備しています。

マネー・ローンダリング等防止・金融犯罪対策に向けた取り組み

当行では、マネー・ローンダリング(資金洗浄)、テロ資金供与、大量破壊兵器等(核・化学・生物兵器等)への資金提供を行う拡散金融、その他経済制裁措置に違反する取引および金融サービスを不正に利用する金融犯罪等の防止を経営上の重要課題として位置づけ、犯罪組織やテロリスト等に金融システムが悪用されることを防ぎ、お客さまに安全で利便性の高い金融サービスを提供するため、「マネー・ローンダリング等防止に関する基本方針」を定め、内部管理態勢の強化に取り組んでいます。また、特殊詐欺等の金融犯罪からお客さまを守るため、様々な対策を行っています。

特殊詐欺、マネー・ローンダリング等防止対策の強化

2023年11月、当行の呼びかけにより秋田県内に本店を置く5つの金融機関(秋田銀行、北都銀行、秋田信用金庫、羽後信用金庫、秋田県信用組合)が連携して「特殊詐欺およびマネー・ローンダリング防止対策連絡会」を立ち上げ、複雑化、巧妙化する犯罪手口や対策等を共有し、被害拡大防止に向けて一丸となって取り組んでいます。

2025年5月、特殊詐欺等の被害拡大防止や未然防止の一層の強化を目的として秋田県警察と協定を締結しました。本協定における施策の一つとして、特殊詐欺等に悪用された可能性のある不正利用口座の情報を両方で共有し、被害が懸念されるお客さまへ迅速に対応することで、被害拡大の防止をはかっています。

反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組み

当行では、反社会的勢力に毅然とした態度で対応し、これとの関係を遮断するため、「反社会的勢力に対する基本方針」を制定し、役職員に遵守するよう徹底しています。

また、普通預金規定や銀行取引約定書をはじめとする各種取引規定等に暴力団排除条項を導入し、反社会的勢力との関係遮断のための取組みを積極的に進めています。

財務ハイライト

損益サマリー

(単位：百万円)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
業務粗利益	25,736	19,436	25,465	24,680	27,641
資金利益	24,096	25,743	23,440	27,249	35,311
役務取引等利益	3,041	3,743	3,718	4,122	3,709
その他業務利益	△1,401	△10,050	△1,694	△6,691	△11,379
うち国債等債券損益	△1,427	△10,100	△1,746	△6,758	△11,393
経費	20,872	20,283	20,400	20,227	21,039
コア業務純益	6,291	9,252	6,811	11,211	17,996
経常利益	4,731	4,833	6,443	9,372	11,284
当期純利益	3,340	3,366	4,576	6,037	7,838
与信関係費用	1,738	625	1,369	2,787	△161
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	3,184	3,295	4,541	5,662	7,692

貸借対照表サマリー

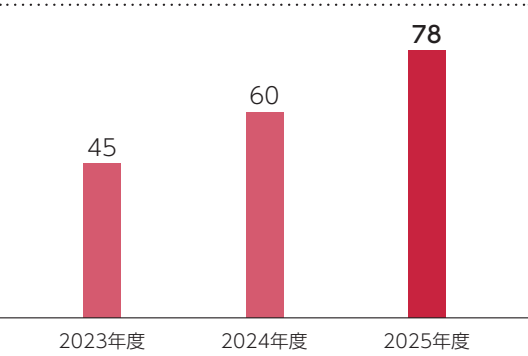
(単位：百万円)

	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
資産の部合計	3,655,987	3,515,460	3,567,118	3,443,096	3,552,155
貸出金	1,833,718	1,897,857	1,997,302	2,064,173	2,132,846
中小企業向け	614,610	624,664	675,803	715,600	749,832
個人向け	393,118	389,515	389,236	396,203	402,627
有価証券	890,208	781,453	811,492	874,077	906,600
負債の部合計	3,496,562	3,374,043	3,407,967	3,300,570	3,390,774
預金・譲渡性預金	3,116,099	3,156,168	3,183,689	3,195,716	3,213,680
純資産の部合計	159,425	141,416	159,151	142,526	161,381
株主資本合計	142,653	144,187	147,663	152,228	157,795
評価・換算差額等合計	16,772	△2,770	11,487	△9,702	3,585

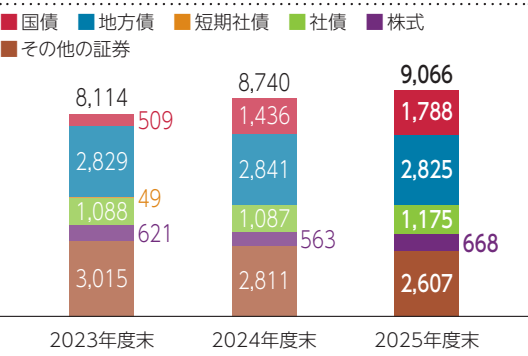
経営指標等

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
OHR(コア業務粗利益経費率)(%)	76.83	68.67	74.96	64.33	53.89
ROE(純資産ベース)(%) (連結)	1.85	2.08	2.82	3.44	4.59
自己資本比率(%) (連結)	11.83	11.57	11.48	11.97	11.26
1株当たり純資産額(円) (連結)	9,344.19	8,503.10	9,756.89	8,828.16	10,032.17
1株当たり当期純利益(円) (連結)	178.02	185.35	258.15	320.37	433.02
1株当たり配当額(円)	70.00	70.00	80.00	105.00	175.00
配当性向(%) (連結)	39.3	37.7	30.9	32.7	40.4

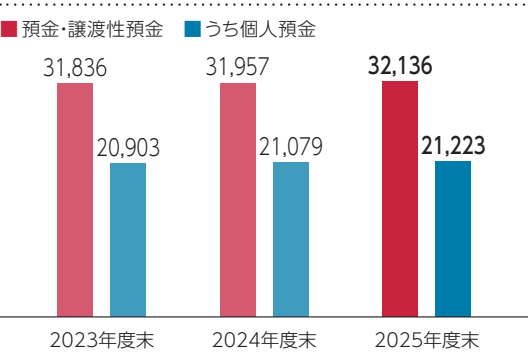
当期純利益



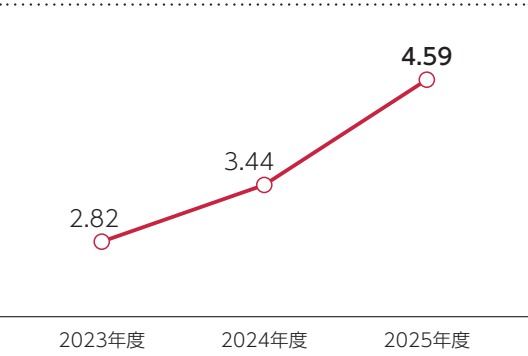
有価証券残高



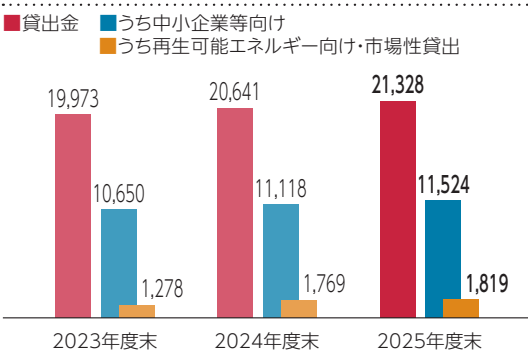
預金残高



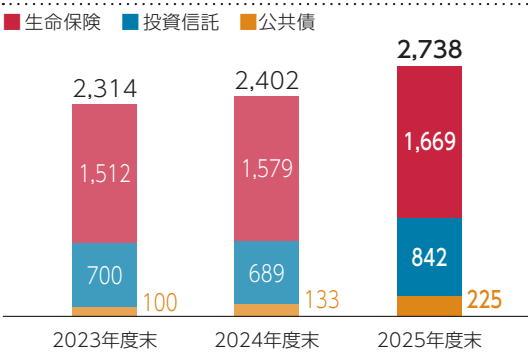
ROE(純資産ベース・連結)



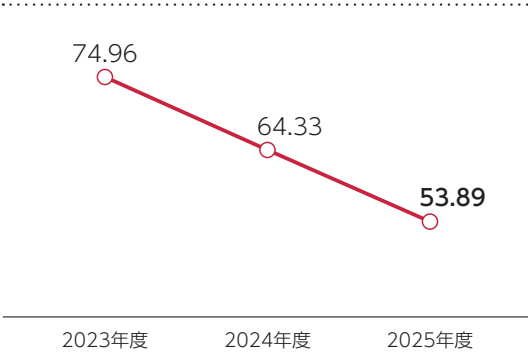
貸出金残高



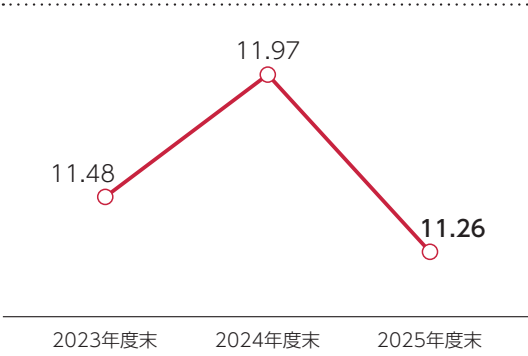
預り資産残高



OHR(コア業務粗利益経費率)



自己資本比率(連結)



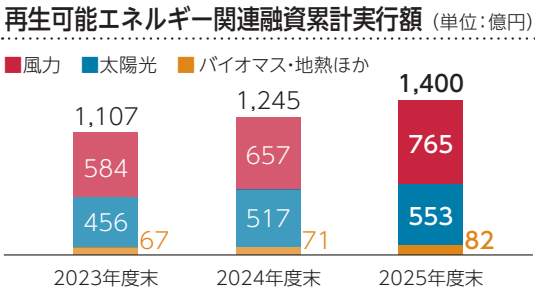
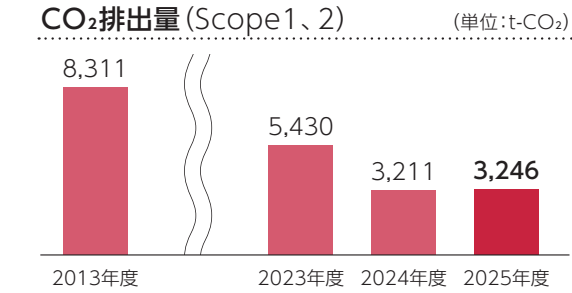
非財務ハイライト

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
環境	CO ₂ 排出量					
	Scope1(直接排出)	t-CO ₂	1,290	1,146	1,064	1,022
	Scope2(間接排出)	t-CO ₂	4,814	4,793	4,366	2,189
	Scope3(サプライチェーン)	t-CO ₂	—	—	2,633,080	2,425,597
	カテゴリー1 (購入した製品・サービス)	t-CO ₂	—	—	5,981	7,363
	カテゴリー2(資本財)	t-CO ₂	—	—	1,725	3,779
	カテゴリー3 (Scope1、2に含まれない 燃料およびエネルギー関連活動)	t-CO ₂	—	—	764	813
	カテゴリー4(輸送、配送(上流))	t-CO ₂	—	—	168	41
	カテゴリー5 (事業活動から出る廃棄物)	t-CO ₂	—	—	61	161
	カテゴリー6(出張)	t-CO ₂	—	—	174	171
	カテゴリー7(雇用者の通勤)	t-CO ₂	—	—	500	475
	カテゴリー15(投資)	t-CO ₂	—	—	2,623,707	2,412,797
	総排出量 (Scope1、2)	t-CO ₂	6,104	5,939	5,430	3,211
	総排出量 (Scope1、2、3)	t-CO ₂	—	—	2,638,510	2,428,808
	再生可能エネルギー関連融資累計実行額	億円	720	922	1,107	1,245
	風力	億円	368	491	584	765
	太陽光	億円	315	374	456	553
	バイオマス・地熱ほか	億円	37	57	67	71
	ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス) 住宅ローン					
	取扱件数	件	—	—	33	475
	実行額	百万円	—	—	1,217	18,002
社会	【人財】					
	従業員数	名	1,293	1,246	1,214	1,206
	男性	名	753	714	692	679
	女性	名	540	532	522	527
	平均年齢	歳	39歳9か月	40歳3か月	40歳9か月	40歳9か月
	男性	歳	42歳7か月	43歳0か月	43歳3か月	43歳10か月
	女性	歳	35歳11か月	36歳8か月	36歳10か月	36歳10か月
	平均勤続年数	年	17年1か月	17年8か月	17年10か月	17年10か月
	男性	年	19年5か月	19年11か月	20年2か月	20年4か月
	女性	年	13年11か月	14年9か月	14年10か月	14年8か月
	男女賃金差異※1					
	全労働者	%	47.4	49.4	51.5	52.8
	正規雇用労働者	%	60.4	61.6	63.6	64.5
	嘱託職員・パートタイマー	%	59.5	60.6	58.0	60.2
	採用人数	名	70	38	46	69
	男性	名	25	10	18	26
	女性	名	45	28	28	43
	月間平均時間外労働時間	時間	7.2	6.8	7.5	7.6
	年間で有給休暇取得日数	日	8.8	10.1	10.8	11.2
	有給休暇取得率	%	46.3	52.4	55.9	57.6
社会	育児休業取得率・人数※2					
	男性	%	26.3	118.2	92.3	107.1
	男性	名	5	26	12	15
	女性	%	96.3	82.8	138.9	95.8
	女性	名	26	24	25	23
	男性育児休業取得日数	日	3.2	13.9	7.5	8.3
	女性役員比率	%	19.7	23.3	26.4	32.7
	女性管理職比率	%	5.0	7.0	8.6	10.4
	女性新卒採用率	%	64.3	72.2	60.0	61.8
	障がい者雇用率	%	2.31	2.45	2.49	2.63
	行内研修開催数	回	111	138	144	121
	研修延べ受講者数	名	2,362	2,230	2,457	2,873
	研修・自己啓発関連費※3	百万円	33	31	56	84
	如学カレッジ(企業内大学)受講者数	名	42	60	67	36
	資格保有者数					
	事業承継・M&A関連(累計)	名	402	401	394	386
	FP1級技能士(累計)	名	58	66	67	65
	企業経営アドバイザー(累計)	名	—	27	36	63
	ITパスポート(累計)	名	—	115	219	272
	サステナビリティ・オフィサー(累計)	名	—	—	79	156
	高ストレス者割合	%	10.5	10.2	9.3	9.4
	特定検診受診率	%	90.4	93.1	93.3	92.3
	特定保健指導実施率	%	75.1	49.5	74.3	77.5

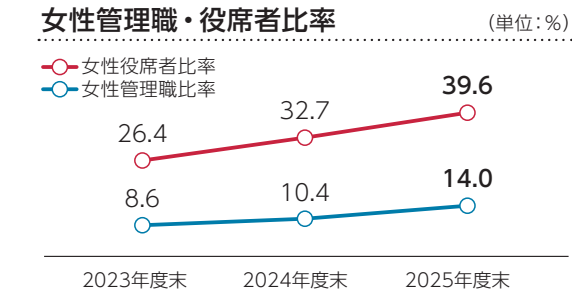
	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
地域課題の解決	SDGs関連商品取扱実績					
	SDGs応援私募債(累計)	百万円	980	2,000	3,730	4,610
	SDGs経営支援サービス(累計)	件	134	188	208	224
	事業承継支援実績	件	35	30	35	31
	M&A支援実績	件	30	25	36	34
	当行が関与した開業先	件	70	83	77	73
	人材支援採用実績	名	27	50	47	63
	人材紹介サービス片手型	名	27	25	21	36
	人材紹介サービス両手型(キャリアピタAKITA+)	名	—	—	—	2
	キャリアピタAKITA	名	—	25	26	25
ガバナンス	取締役	名	13	14	14	13
	社外取締役比率	%	53.8	50.0	50.0	53.8
	独立社外取締役比率	%	38.4	35.7	50.0	53.8
	女性取締役比率	%	15.3	14.2	14.2	23.0

- ※1 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。賃金は退職手当、通勤手当等を除いています。
また、パート人員数の算定については、当該パートタイマーの年間所定労働時間から行員の年間所定労働時間を除して算出しています。
- ※2 育児休業取得率については、育児・介護休業法に基づき算出しており、嘱託職員、パートタイマーを含めています。
また、過年度に出生した従業員または配偶者が出生した従業員が、翌事業年度に育児休業を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがあります。
- ※3 研修・自己啓発関連費について、2024年度は職員の資格取得に対する奨励金等も含めています。

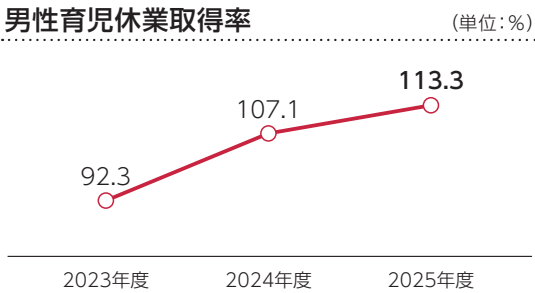
環境



社会



※ 管理職は「課長級」または「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある者が含まれます。
※ 役席者は「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれる者（職務の内容および責任の程度が「係長」に相当する者）が含まれます。



ガバナンス



会社概要

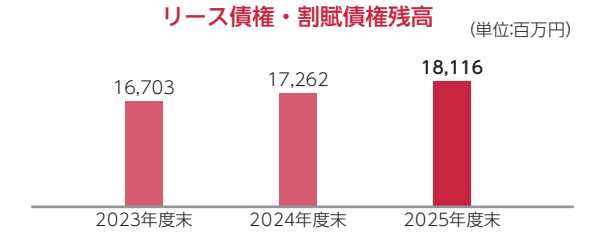
秋田銀行の概要

名称	株式会社 秋田銀行 The Akita Bank, Ltd.
本店所在地	秋田県秋田市山王三丁目2番1号
創業	明治12年(1879年)1月
預金・譲渡性預金	3兆2,136億円
貸出金	2兆1,328億円
資本金	141億円
発行済株式数	18,093千株

秋田銀行グループ

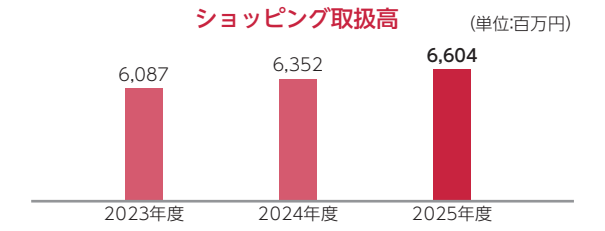
(株) 秋田グランドリース

事務用機器、輸送用機械、産業機械、土木建築機械などのファイナンスリース等により、お客さまの設備投資をサポートしています。



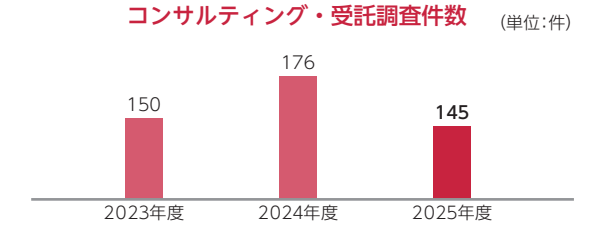
(株) 秋田ジェシービーカード

個人や法人のお客さまにJCBカードを発行するほか、お客さまのキャッシュレス化・業務効率化支援や無担保ローンの保証業務を行っています。



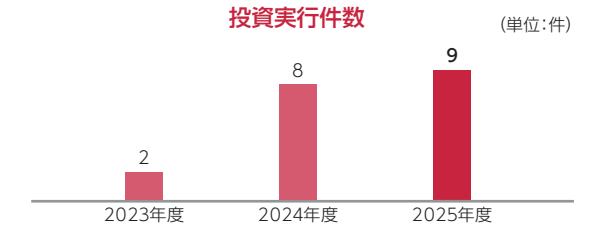
(株) あきぎんリサーチ&コンサルティング

地域経済調査やコンサルティング支援を主な業務とし、様々な課題に直面しているお客さまに専門性の高いサービスを提供しています。



(株) あきぎんキャピタルパートナーズ (2023年7月設立)

投資事業有限責任組合の組成・運営業務を主な業務とし、投資を通じて地域が抱える課題の解決に取り組んでいます。

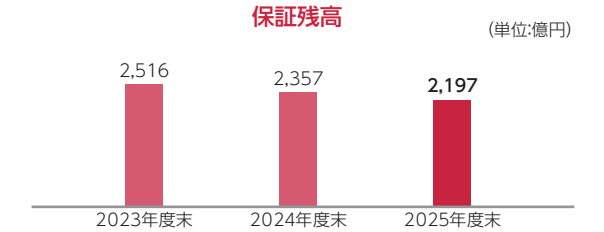


(2026年3月31日現在)

自己資本比率	11.17% (国内基準)
長期格付	A+ (JCR)
従業員数	1,176名
店舗数	本支店・出張所98か店
現金自動設備 (ATM)	222か所 (店舗内70、店舗外出張所152)
上場証券取引所	東京証券取引所 (証券コード8343)

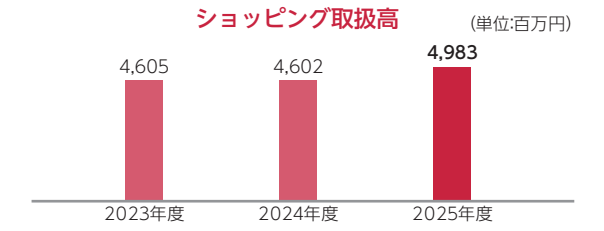
(株) 秋田保証サービス

住宅ローンなどを利用されるお客さまの債務保証のほか、債権管理などの業務を行っています。



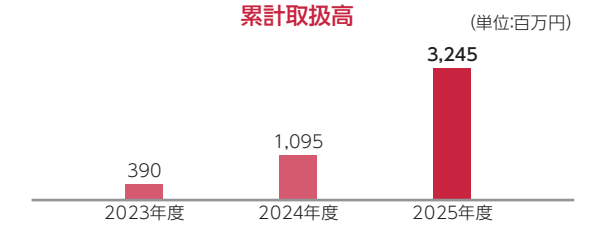
(株) 秋田国際カード

個人や法人のお客さまにVISAカードを発行するほか、お客さまのキャッシュレス化・業務効率化支援や無担保ローンの保証業務を行っています。



詩の国秋田 (株)

マーケティング、ブランディング、国内外への販路開拓支援、EC事業などを主な業務とし、地域産業の振興に取り組んでいます。



株式インフォメーション

株式の状況 (2026年3月31日現在)

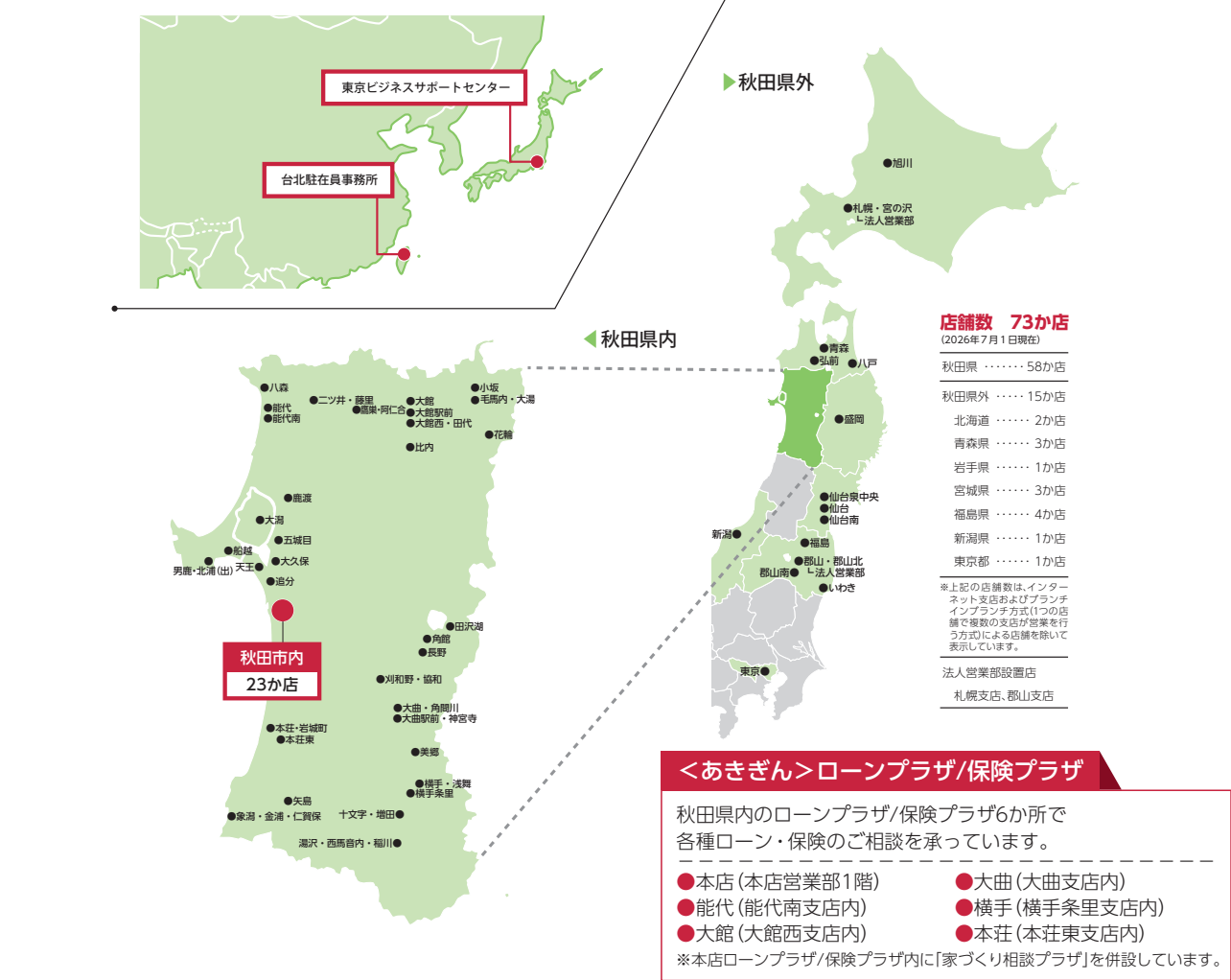
●株式数・株主数
株式数 ●発行可能株式総数 68,745千株
●発行済株式数 18,093千株 株主数 13,125名

株主名	持株数	持株比率
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,531,800株	8.51%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	834,800	4.64
明治安田生命保険相互会社	804,600	4.47
秋田銀行職員持株会	779,412	4.33
モルガン・スタンレー・MUF G証券株式会社	449,601	2.50
日本生命保険相互会社	437,594	2.43
住友生命保険相互会社	344,700	1.91
JP MORGAN CHASE BANK 385781	231,449	1.28
株式会社十文字チキンカンパニー	224,700	1.24
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	180,775	1.00

(注) 持株比率は自己株式(114,170株)を控除して算出しており、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。

店舗ネットワーク

秋田県内外、首都圏(東京ビジネスサポートセンター)および台北(台北駐在員事務所)をつなぐ当行ネットワークにより、お客さまの新たなビジネス機会の創出をサポートします。





2026年8月発行／株式会社秋田銀行経営企画部広報室
〒010-8655 秋田市山王三丁目2番1号 TEL018-863-1212
(e-mail) koho@akita-bank.co.jp
(URL) <https://www.akita-bank.co.jp/>

—— 秋田銀行 公式SNS ——

LINE



Facebook



UD FONT

